

Código de conducta  
del grupo empresarial Voith  
(Code of Conduct)

---

# Contenido

<b>Prefacio de la Gerencia:</b>	<b>3</b>
<b>Actuar conforme a los valores de Voith</b>	
<b>1. Introducción y declaración de principios</b>	<b>4</b>
<b>2. Colaboración con clientes, proveedores y otros socios comerciales</b>	<b>5</b>
2.1 Competencia leal	
2.1.1 Concertaciones, cárteles y renunciaciones a la competencia	
2.1.2 Corrupción y soborno	
2.1.2.1 Ofrecimiento y concesión de beneficios	
2.1.2.2 Exigencia y aceptación de ventajas	
2.1.2.3 Donativos y patrocinios	
2.1.3 Patentes, derechos de propiedad industrial	
2.2 Selección de proveedores y prestadores de servicios	
<b>3. Directivos y trabajadores de Voith</b>	<b>8</b>
3.1 Cultura de dirección y de confianza	
3.2 Tolerancia e igualdad de oportunidades	
3.3 Condiciones de trabajo justas	
3.4 Evitar conflictos de intereses	
3.4.1 Actividad laboral secundaria	
3.4.2 Actividades político-partidistas	
3.5 Protección de los valores patrimoniales	
3.6 Uso de la información	
3.6.1 Confidencialidad	
3.6.2 Protección de datos y seguridad de la información	
3.6.3 Conocimientos privilegiados	
3.6.4 Informes correctos	
3.7 Seguridad laboral, salud, protección del medioambiente y sostenibilidad	
3.8 Calidad	
<b>4. Implementación del código de conducta</b>	<b>10</b>
4.1 Organización del cumplimiento	
4.2 Asesoramiento	
4.3 Quejas y advertencias	
4.4 Disposiciones de desarrollo	

# Actuar conforme a los valores de Voith

## Estimadas compañeras, estimados compañeros:

Ya en el año 1927 Voith profesó los siguientes principios de negocio: “en las transacciones comerciales han de regir la moral, el decoro y la honestidad. El hecho de que la otra parte contratante o la competencia incurran en una conducta desleal no justifica que nosotros nos distanciamos de estos principios de negocio.”

Estas líneas son hasta el día de hoy parte integrante e inseparable de los valores de Voith y, por tanto, constituyen la pauta a seguir en todas nuestras actuaciones. Estos valores de Voith marcan nuestra relación con nuestros colaboradores comerciales, clientes y proveedores, pero también con nuestros socios, la familia Voith. La integridad de las personas que trabajan en Voith es la base de la fiabilidad que ha afianzado nuestra reputación en el mundo de los negocios.

Estamos firmemente convencidos de que la observación y la preservación de los valores de Voith será también en el futuro la base de nuestro éxito.

Comprometidos con estos principios de negocio de Voith, implantamos en nuestra empresa, hace ya muchos años, determinados procedimientos y reglas que garantizan que podamos cumplir con estos elevados requisitos que van dirigidos a nosotros mismos. Dichos procedimientos y reglas se van actualizando y adaptando constantemente a las exigencias actuales y legales, vigentes en cada momento. Están accesibles para todos los trabajadores en intranet, entre otras formas de acceso.

El grupo empresarial Voith crece como sólo lo hacen otras pocas empresas. A día de hoy, ha alcanzado unas dimensiones tales que nos han inducido en nuestra condición de Gerencia a verificar nuevamente, junto a los Órganos de Admi-

nistración de las áreas empresariales y sociedades operativas, la organización existente para el cumplimiento de los valores de Voith. Por este motivo, hemos decidido crear un Comité de Cumplimiento cuya labor consistirá en garantizar de ahora en adelante tanto la adaptación y revisión continua de dichas reglas, como la total implementación de las mismas.

Con la creación del Comité de Cumplimiento, la Gerencia expresa la clara manifestación de que obrar conforme a los valores de Voith es siempre un cometido y una responsabilidad de cada trabajador. En este sentido, requerimos que nuestro personal directivo actúe en función a estos valores y los transmita; ellos son al mismo tiempo el primer contacto de los trabajadores a la hora de consultar dudas a este respecto.

En este contexto, quisiéramos advertir una vez más expresamente de que conforme al Derecho penal alemán y conforme al Derecho penal de la mayoría de los demás Estados, los delitos como la corrupción y el soborno, entre otros, son punibles tanto en las transacciones comerciales nacionales como en las internacionales, ya sea frente a funcionarios públicos o personas particulares. Todo trabajador que cometa este tipo de delitos no sólo se estará exponiendo a sí mismo a un riesgo considerable de persecución penal, sino que también estará dañando gravemente los intereses de Voith y la reputación de Voith y de todos los “voithianos”.

Por ello, como Gerencia, no toleramos en Voith ningún tipo de soborno, corrupción, acuerdos de cártel, discriminación o cualquier otra forma de infracción contra nuestros valores fundamentales. Si aún así se produjera una vulneración de estas reglas fundamentales, las perseguiremos y castigaremos con la mayor dureza posible.



Dr. Hubert Lienhard  
(President & CEO)



Dr. Toralf Haag  
(Finance & Controlling)



Bertram Staudenmaier  
(Voith Paper)



Dr. Roland Münch  
(Voith Digital Solutions)



Dr. Uwe Knotzer  
(Voith Turbo)



Uwe Wehnardt  
(Voith Hydro)

# 1. Introducción y declaración de principios

**La confianza que nuestros clientes, propietarios, trabajadores y la opinión pública depositan en nuestra empresa depende de forma decisiva de la conducta de cada trabajador. La base de dicha confianza reside en el constante cumplimiento del Derecho y de la ley, así como de todas las reglas internas de nuestra empresa.**

Voith es consciente de la responsabilidad que ostenta frente a la sociedad y actúa en consecuencia. Reconocemos la corresponsabilidad de la empresa y de nuestros trabajadores respecto al bien común. Por este motivo, Voith resume en este código de conducta las normas más importantes que rigen y son de obligado cumplimiento para todos los trabajadores de Voith en todo el mundo, dando así continuidad a la cultura de honestidad y decoro que Voith lleva cultivando desde hace mucho. Al mismo tiempo, con este código de conducta Voith pone en manos de cada trabajador una guía pensada para apoyarle en su modo autorresponsable de actuar, marcado por el bien de la empresa. Dicha autorresponsabilidad es a la vez un derecho y una obligación. Cada uno de los trabajadores es responsable en su ámbito de competencias de que su conducta sea siempre conforme a las reglas consignadas en este código de conducta. A nuestros directivos les exigimos debido a su función ejemplarizante que no sólo comuniquen estas reglas en la forma debida, sino que ellos mismos den ejemplo del cumplimiento de dichas reglas y exijan este cumplimiento a sus trabajadores. Nuestros directivos son las primeras personas de contacto de sus trabajadores respecto a todas las cuestiones relacionadas con el presente código de conducta.

Este código de conducta y las normas contempladas en el mismo forman parte de nuestro sistema de gestión de riesgos, conforme a la directiva 03/01 del grupo, que tiene por objeto proteger a Voith, pero también a todos los trabajadores. Describe un estándar mínimo que es adaptado por disposiciones regionales adicionales a los preceptos legales locales más estrictos y a las costumbres culturales. Cuando además de este código de conducta Voith haya promulgado por separado unas directivas del grupo para temas específicos, dichas directivas serán aplicables complementariamente a este código de conducta como disposiciones de desarrollo. Las directivas del grupo vigentes en cada momento podrán consultarse e imprimirse a través de la página de intranet "Cumplimiento".

Este código gozará de vigencia a nivel internacional para todos los trabajadores del grupo empresarial Voith. No obstante, Voith espera también de todas las demás personas que estén empleadas en la empresa (por ejemplo, becarios, asesores) se adhieran a este código.

Los reglamentos contenidos en el presente código resultarán de aplicación en la relación entre la sociedad en cuestión del grupo empresarial Voith y sus trabajadores, no constituyéndose derechos a favor de terceros.

En casos dudosos, será el Comité de Cumplimiento quien decida.

Este código de conducta reemplaza la anterior directiva 01/07 del grupo.

## 2. Colaboración con clientes, proveedores y otros socios comerciales

Nuestros clientes, proveedores y demás socios comerciales esperan, además de la calidad de nuestros productos y servicios, también un elevado grado de profesionalidad y absoluta integridad en el trato con ellos. Por este motivo, la corrección, la honestidad y la transparencia se encuentran en el centro de cualquier comunicación y de toda relación contractual.

### 2.1 Competencia leal

Voith observa las reglas de la competencia leal y apoya todos los esfuerzos por lograr un mercado libre y una competencia abierta a escala nacional e internacional. Por eso, Voith renuncia a cualquier contrato que sólo se pueda conseguir infringiendo las leyes pertinentes.

#### 2.1.1 Concertaciones, cárteles y renunciaciones a la competencia

Todo trabajador está obligado a obedecer las leyes sobre restricciones de la competencia. Está, por tanto, prohibido celebrar acuerdos formales o informales con competidores cuya finalidad o efecto sea la obstaculización inadmisibles de la competencia. Lo mismo se aplicará a las prácticas tácitas, concertadas conscientemente. Según esto, serán inadmisibles entre competidores, especialmente, los repartos de zonas geográficas o de clientes, así como los acuerdos y las cesiones de información sobre precios, relaciones de suministro, condiciones, capacidades, cuotas de mercado, márgenes, costes, informaciones específicas sobre clientes y contenidos o comportamientos de la oferta.

En la medida en que Voith ostente una posición dominante en el mercado, no podrá aprovecharse de ella de forma ilícita.

Todos los acuerdos que se pretendan celebrar con competidores deberán presentarse previamente al Departamento de Asuntos Jurídicos correspondiente para su examen y al Director Financiero del área del grupo para su autorización. Si el Departamento de Asuntos Jurídicos considera que el acuerdo en cuestión no puede celebrarse, no será posible la autorización por parte del Director Financiero correspondiente. En tal caso, el asunto deberá pasar a manos del Comité de Cumplimiento.

## **2.1.2 Corrupción y soborno**

Voith no tolera ninguna forma de corrupción o soborno. Todas las actividades de negocio relacionadas con la empresa deberán estar sostenidas por un pensamiento y una actuación honestos y responsables. Ya en el año 2001 reconocimos y firmamos la Directiva de Conducta de la Cámara Internacional de Comercio (ICC) para la lucha contra la corrupción en las transacciones comerciales, en su redacción de 1998.

### **2.1.2.1 Ofrecimiento y concesión de beneficios**

En la competencia apostamos por la calidad y el rendimiento de nuestros productos y servicios. Por tanto, queda prohibido cualquier acuerdo o pacto accesorio que se refiera a una concesión directa o indirecta de ventajas a favor de determinadas personas u organizaciones en relación con la mediación, la adjudicación, la autorización, el suministro, la tramitación o el pago de encargos. Esto afecta especialmente a todos los acuerdos celebrados con socios comerciales, sus trabajadores o con funcionarios públicos, pero también a aquellos celebrados con cualesquiera otros terceros. Lo mismo se aplicará a los beneficios en relación con procedimientos de la Administración Pública. Dichos beneficios ilícitos podrán consistir en asignaciones dinerarias o en especie. La concesión de ventajas a una persona también podrá ser ilícita aun cuando sólo se beneficie indirectamente a dicha persona. Tal beneficio indirecto puede existir, por ejemplo, si se satisface alguna prestación a un familiar de dicha persona o si se efectúan prestaciones (por ejemplo, donativos) a favor de terceros, mediante las cuales dicha persona vaya a beneficiarse, digamos por ejemplo, en forma de una mejora de la posición social o política.

Los regalos y las invitaciones sólo serán admisibles en la medida en que por causa de su valor, su marco financiero o por cualquier otro aspecto no puedan estar encaminadas a influir ilícitamente en las actuaciones o decisiones del beneficiario o a situar al beneficiario en una dependencia obligatoria. En el caso de las invitaciones a eventos, deberá tenerse en cuenta además que el evento sea o bien usual en las transacciones comerciales y adecuado en cuanto a su naturaleza y dimensiones o que esté claramente relacionado con los negocios. Especialmente en el caso de los funcionarios públicos será preciso aplicar un criterio muy estricto. Los regalos dinerarios están prohibidos en cualquier caso.

Las retribuciones en forma de comisiones o de cualquier otra naturaleza que se paguen a terceros, especialmente, a representantes, agentes, asesores u otros mediadores, deberán guardar una relación adecuada y razonable con respecto a su actividad. Dichas retribuciones deberán medirse de tal forma que no haya lugar a suponer que se utilizan para eludir las reglamentaciones precedentes relativas a la concesión de ventajas ilícitas. Los acuerdos con representantes, agentes, asesores y otros mediadores, inclusive cualquier modificación posterior de dichos acuerdos, deberán redactarse íntegramente por escrito y deberán obligar a la otra parte contratante a observar en todo momento los principios precedentes y a no efectuar sobornos. Antes de su celebración, dichos acuerdos requerirán la aprobación del Director Financiero de la correspondiente área del grupo Voith.

### **2.1.2.2 Exigencia y aceptación de ventajas**

Los regalos de socios comerciales son habituales en un marco reducido, si bien pueden poner en peligro la reputación de nuestra empresa o redundar en conflictos de intereses. Por eso, queda estrictamente prohibido a nuestros trabajadores exigir o aceptar ventajas personales, por ejemplo, servicios o invitaciones inadecuadas, para ellos mismos, para personas cercanas o para instituciones. No obstante, existen excepciones, como por ejemplo, los regalos ocasionales de escaso valor. Los regalos dinerarios, cualquiera que sea su naturaleza, no están permitidos por regla general. Los ofrecimientos de regalos o ventajas que vayan más allá de lo aquí establecido deberán rechazarse y será preciso informar al superior. Por lo demás, se aplicarán por analogía las reglas contempladas en el epígrafe anterior 2.1.2.1.

### 2.1.2.3 Donativos y patrocinios

Voith recibe solicitudes de donativos de diversas organizaciones e instituciones. Los donativos se concederán de modo que se pueda hacer un seguimiento de los mismos, es decir, el beneficiario y el concepto deberán conocerse. No serán admisibles los pagos a cuentas privadas. No se concederán donativos a las organizaciones que puedan dañar nuestra reputación. Además, cuando se concedan donativos será imprescindible asegurarse de que se cumplan las reglas especificadas en los epígrafes precedentes 2.1.2.1 y 2.1.2.2. Esto se aplicará especialmente en el caso de aquellos donativos que guarden una relación de proximidad temporal y fáctica con respecto a los encargos. Los donativos de cualquier naturaleza a partidos políticos precisarán de la aprobación de la Gerencia.

En los patrocinios deberá tenerse en cuenta que exista una relación adecuada entre la asignación y la contraprestación acordada.

Por lo demás, la directiva 01/08 del grupo sobre donativos y patrocinios contemplará reglas más específicas.

### 2.1.3 Patentes, derechos de propiedad industrial

El desarrollo continuo de la tecnología propia de nuestra empresa mediante inventos y mejoras de nuestros conocimientos técnicos tiene una importancia decisiva para preservar nuestra competitividad. Por ello, la protección de nuestra tecnología mediante derechos de propiedad industrial va cobrando un significado cada vez mayor.

Por este motivo, ningún trabajador podrá facilitar de ninguna forma nuevos conocimientos o secretos empresariales a terceros. Asimismo, todo trabajador deberá respetar los derechos de propiedad vigentes de terceros. Ningún trabajador podrá acceder o utilizar sin autorización los secretos de un tercero.

Los pormenores se desprenden de la directiva 03/06 del grupo (Protección de las tecnologías utilizadas en el grupo Voith).

## 2.2 Selección de proveedores y prestadores de servicios

Voith examina todas las ofertas de sus proveedores de forma justa e imparcial. El examen, la decisión, la adjudicación y la tramitación de un encargo deberán efectuarse, estrictamente, siguiendo criterios fácticos y de forma que pueda realizarse un seguimiento. Queda prohibido por norma general conferir un trato preferente ilícito u obstaculizar de forma ilícita a proveedores.

A la hora de elegir a los socios comerciales, Voith exige que también el socio cumpla los valores indicados en esta directiva. La infracción por parte del socio puede conllevar la finalización de la relación comercial.

## 3. Directivos y trabajadores de Voith

**La productividad y la humanidad son imprescindibles conjuntamente para alcanzar un éxito empresarial sostenible. El éxito económico de Voith sólo podrá asegurarse mediante y con nuestros trabajadores que están empleados en todo el mundo.**

### 3.1 Cultura de dirección y de confianza

Todo trabajador está obligado al cumplimiento de este código, siendo especialmente nuestros directivos quienes desempeñan una función ejemplarizante a este respecto. Son ellos quienes, en el marco de la cultura de confianza que cultiva Voith, tienen la responsabilidad de que en su área correspondiente no se produzcan infracciones contra dicho código que puedan impedirse o dificultarse con una supervisión adecuada.

### 3.2 Tolerancia e igualdad de oportunidades

Voith respeta los derechos fundamentales del ser humano en todo el mundo. Como grupo empresarial que actúa a nivel global, trabajamos con trabajadores y socios comerciales de distintas nacionalidades, culturas y formas de pensar. No consentimos ningún tratamiento diferenciador ilegal (discriminación), acoso o degradación. En especial, no toleramos ningún tipo de discriminación por causa de la raza o el origen étnico, el sexo, la religión o ideología, la opinión política, la condición de discapacitado, la edad o la identidad sexual.

### 3.3 Condiciones de trabajo justas

Voith ofrece a sus trabajadores una remuneración adecuada y unas condiciones de trabajo justas que son conformes con todos los requisitos legales. Así pues, rechazamos tanto cualquier forma de trabajo forzoso o trabajo infantil, como la obstaculización de la representación legítima de los intereses de los trabajadores.

### 3.4 Evitar conflictos de intereses

Es importante para Voith que sus trabajadores no incurran en conflictos de intereses o de lealtad durante su actividad para la empresa. Tales conflictos pueden producirse, por ejemplo, en negocios entre las empresas de Voith y los trabajadores o familiares cercanos de éstos. Tales negocios deberán ser revelados en cualquier caso por el trabajador a su superior antes de su celebración.

#### 3.4.1 Actividad laboral secundaria

El emprendimiento de una actividad laboral secundaria y remunerada deberá ser autorizado previamente y por escrito por el Órgano de Administración correspondiente y, en caso de tratarse de administradores, por el Consejo Consultivo, así como por el Departamento de Recursos Humanos.

#### 3.4.2 Actividades político-partidistas

Voith no participa en actividades político-partidistas. Pero en ningún caso se impide a los trabajadores que en su tiempo libre participen de una forma adecuada en los procesos políticos. Aplaudimos expresamente el compromiso cívico y social, así como el compromiso caritativo de nuestros trabajadores. Los trabajadores que se impliquen en este marco lo hacen como personas particulares. Sin embargo, esto ha de suceder de modo que esté totalmente excluida la posibilidad de que se produzcan conflictos de intereses con respecto a los intereses de la empresa.

### 3.5 Protección de los valores patrimoniales

Voith exige a sus trabajadores que protejan los valores patrimoniales materiales e inmateriales de la empresa. Forman parte de dichos valores patrimoniales, entre otros, los inmuebles, los medios de explotación y las existencias en almacén; los títulos valores y los fondos en efectivo; el mobiliario y material de oficina; los sistemas de información y el software, así como las patentes, los derechos de marca y los conocimientos técnicos. Las violaciones de la ley como el fraude, el hurto, la apropiación indebida y el blanqueo de capitales se perseguirán por vía jurídico-penal. En cuanto a la asunción de riesgos empresariales, nos remitimos a la directiva 03/01 del grupo (Gestión de riesgos y de calidad).

Todas las plantas e instalaciones podrán utilizarse únicamente con fines empresariales, a no ser que se permita expresamente el uso particular. Respecto al uso de Internet, deberá tenerse en cuenta que no está permitido en ningún caso descargar ni transmitir información que induzca al odio de razas, al enaltecimiento de la violencia o a otros delitos o que tenga un contenido indecente.



## 3.6 Uso de la información

Por lo que se refiere al tratamiento de información empresarial, exigimos la aplicación de la debida diligencia.

### 3.6.1 Confidencialidad

Respecto a los asuntos internos que no se den a conocer públicamente, deberá guardarse secreto. Esto regirá también para los inventos y para cualquier otro conocimiento técnico. Estos elementos son la piedra angular para el éxito sostenible y garantes del futuro del grupo empresarial Voith. Por consiguiente, ningún trabajador podrá facilitar de ninguna forma conocimientos nuevos o secretos empresariales a terceros. Esto regirá también una vez finalizada la relación laboral.

### 3.6.2 Protección de datos y seguridad de la información

El intercambio electrónico de información a nivel mundial es un requisito decisivo para la efectividad de los trabajadores y para el éxito de los negocios en términos generales. Sin embargo, las ventajas de la comunicación electrónica entrañan riesgos para la protección de datos y la seguridad de los datos. Por este motivo, la documentación y los soportes de datos empresariales deberán protegerse siempre frente al acceso por parte de terceros. La prevención eficaz de estos riesgos es tanto una labor de las esferas directivas como un cometido de cada trabajador y constituye una parte importante de la gestión de la tecnología de la información.

Los pormenores al respecto se desprenden de la directiva 01/03 del grupo (Seguridad de la información y protección de datos).

### 3.6.3 Conocimientos privilegiados

No está permitido sacar ventaja personal o para otros, mediante el uso de conocimientos internos de la empresa. Lo mismo se aplicará a la transmisión no autorizada de dichos conocimientos privilegiados.

### 3.6.4 Informes correctos

Tanto en los informes internos como en los externos, los trabajadores están obligados a emitir, verbalmente y por escrito, manifestaciones que se ajusten a la verdad. Queda prohibida toda manipulación de contenidos.

## 3.7 Seguridad laboral, salud, protección del medioambiente y sostenibilidad

Para Voith la protección de la vida y la salud de todos los trabajadores, así como el manejo responsable de los recursos y de las sustancias nocivas es algo que se da por sentado. Compete a todos los trabajadores evitar cualquier peligro para las personas en el puesto de trabajo, mantener a un nivel reducido los impactos sobre el medio ambiente y manejar los recursos haciendo un uso moderado de los mismos. En cuanto al desarrollo y la producción de nuestros productos, nos orientamos por los principios de la sostenibilidad y la compatibilidad medioambiental.

Los pormenores relativos a la protección del medioambiente se desprenden de la directiva 01/02 del grupo, los relativos a la protección de la salud y la protección laboral se desprenden de la directiva 01/06 del grupo.

## 3.8 Calidad

El éxito del que gozan nuestros productos y servicios en el mercado va unido de forma inseparable a su calidad. Exigimos de todos los trabajadores grandes dosis de creatividad, destreza y meticulosidad y mostramos a nuestros clientes y a terceros cuáles son nuestros criterios.

No consentiremos ninguna conducta, consciente o negligente, que tenga como consecuencia una merma de nuestra calidad.

## 4. Implementación del código de conducta

### 4.1 Organización del cumplimiento

Voith ha creado un Comité de Cumplimiento. Su labor consiste en velar por la implementación y el cumplimiento del código de conducta.

Según la organización de la gestión de riesgos de Voith (directiva 03/01 del grupo), a nivel de las áreas del grupo los Directores Financieros, en calidad de delegados del área de cumplimiento, son también personas de contacto y responsables de la implementación del código de conducta. En el seno de las distintas sociedades del grupo Voith, esta tarea será desempeñada por sus Directores Financieros o por un miembro del Órgano de Administración designado por el Director Financiero del área correspondiente del grupo.

### 4.2 Asesoramiento

Voith pone a disposición de los trabajadores la información pertinente que les ayuda a evitar posibles infracciones contra las leyes y contra el presente código de conducta. Esto comprende, especialmente, cursos de formación sobre determinados campos temáticos y en ámbitos de riesgo seleccionados. Si a pesar de ello persistieran dudas, todo trabajador podrá dirigir sus preguntas al Director Financiero de su sociedad o de su área del grupo, al Departamento de Asuntos Jurídicos o de Recursos Humanos competente o a los miembros del Comité de Cumplimiento. Además, Voith ha instalado un servicio de asistencia para este tipo de preguntas. Los datos de contacto correspondientes, así como la información adicional relevante sobre el tema cumplimiento se pueden encontrar en la aplicación “Cumplimiento” de la intranet de Voith.

### 4.3 Quejas y advertencias

Todo trabajador tiene la posibilidad y el derecho de notificar a Voith cualquier infracción contra el código de conducta o cualquier caso de sospecha correspondiente. Su persona de contacto a estos efectos será a elección del trabajador su superior directo, el encargado del Departamento de Recursos Humanos competente para él, el Director Financiero de su sociedad, el Director Financiero de su área del grupo o cualquier miembro del Comité de Cumplimiento. Los datos necesarios para contactar con estas instancias se ponen a disposición de todos los trabajadores de forma adecuada en todo el grupo, entre otras formas, a través de la página "Cumplimiento" de la intranet.

Un trabajador que debido a indicios concretos haya llegado de buena fe a la conclusión de que se ha cometido o de que es posible que se haya cometido una infracción contra el código de conducta y que a continuación haga uso de su derecho de notificar a Voith dicho caso de infracción o de sospecha, no ha de esperar por ello ningún tipo de perjuicio. Si fuera preciso, Voith adoptará en cada caso concreto las medidas oportunas para proteger al trabajador notificante de tales perjuicios. En la medida de lo posible, y siempre que sea legalmente admisible, Voith tratará de forma confidencial la identidad de los trabajadores que notifiquen una infracción contra el código de conducta o un caso sospechoso según las presentes especificaciones. Lo mismo regirá en cuanto a la identidad de aquellos trabajadores que colaboren en la aclaración de infracciones contra el código de conducta o de casos sospechosos correspondientes.

### 4.4 Disposiciones de desarrollo

Voith publicará otras disposiciones de desarrollo sobre campos temáticos seleccionados del presente código de conducta. Éstas tratarán y describirán, entre otras cosas, las cuestiones dudosas así como los procedimientos de aprobación.

El código de conducta (code of conduct) del grupo empresarial Voith está publicado en varios idiomas. En caso de existir discordancias o contradicciones entre las versiones en los distintos idiomas, será determinante la versión alemana.

Encontrará la versión más actual en la internet en [www.voith.com/compliance](http://www.voith.com/compliance)

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

**VOITH**  
Inspiring Technology  
for Generations