

Kodeks ponašanja  
Voith-grupacije  
(Code of Conduct)

---

# Sadržaj

<b>Predgovor Uprave društva: Djelovanje u skladu s Voith-vrijednostima</b>	<b>3</b>
<b>1. Uvod i proklamirana politika</b>	<b>4</b>
<b>2. Suradnja s kupcima, dobavljačima i ostalim poslovnim partnerima</b>	<b>5</b>
2.1 Pošteno tržišno natjecanje	
2.1.1 Sporazumi, karteli i tržišno nenatjecanje	
2.1.2 Korupcija i podmićivanje	
2.1.2.1 Nuđenje i davanje prednosti	
2.1.2.2 Traženje i prihvaćanje prednosti	
2.1.2.3 Donacije i sponzorstvo	
2.1.3 Patenti, prava industrijskog vlasništva	
2.2 Odabir dobavljača i pružatelja usluga	
<b>3. Uprava i zaposlenici u Voithu</b>	<b>8</b>
3.1 Kultura upravljanja i povjerenja	
3.2 Tolerancija i jednake mogućnosti	
3.3 Pošteni uvjeti rada	
3.4 Izbjegavanje sukoba interesa	
3.4.1 Dodatni rad (djelatnost)	
3.4.2 Stranačko-političke aktivnosti	
3.5 Zaštita imovinske vrijednosti	
3.6 Ophođenje s informacijama	
3.6.1 Povjerljivost	
3.6.2 Zaštita podataka i sigurnost informacija	
3.6.3 Povlaštene informacije (Insider znanje)	
3.6.4 Korektno izvještavanje	
3.7 Sigurnost na radu, zdravlje, zaštita okoliša i održivost	
3.8 Kvaliteta	
<b>4. Provedba kodeksa ponašanja</b>	<b>10</b>
4.1 Organizacija usklađenosti	
4.2 Savjetovanje	
4.3 Pritužbe i upute	
4.4 Provedbene odredbe	

# Djelovanje u skladu s Voith-vrijednostima

## Drage zaposlenice, dragi zaposlenici,

Voith je već 1927. prihvatio sljedeća načela poslovanja: »U poslovanju vrijede moral, čestitost i iskrenost. Nepošteno ponašanje druge ugovorne strane ili konkurencije nam ne daje pravo odstupanja od tog poslovnog principa.«

Ovi retci su do današnjeg dana nerazdvojni dio Voith-vrijednosti, a time i model našeg djelovanja. Te Voith-vrijednosti oblikuju naš odnos prema poslovnim partnerima, kupcima i dobavljačima, ali i prema našim vlasnicima, obitelji Voith. Ta čestitost svih članova obitelji Voith temelj je pouzdanosti na kojoj se temelji naš ugled u poslovnom životu.

Čvrsto smo uvjereni da će poštivanje i očuvanje ovih Voith-vrijednosti i u budućnosti biti temelj našeg uspjeha.

Obvezaninavedenim Voith-načelima poslovanja u našem smo poduzeću, već prije mnogo godina, uveli pravila i postupke koji nam svima omogućavaju ispunjenje visokih zahtjeva koji su nam upućeni. Ta pravila i postupci kontinuirano se aktualiziraju i prilagođavaju pojedinačnim aktualnim i zakonskim zahtjevima. Dostupni su svim zaposlenicima, između ostalog i putem Intraneta.

Voith-grupacija raste poput malo kojeg poduzeća. Danas je dosegla veličinu koja nas je kao upravu potakla da zajedno s upravama sektora poduzeća i operativnih društava iznova preispitamo postojeću organizaciju s aspekta poštivanja Voith-vrijednosti. Iz navedenog razloga smo odlučili ustrojiti

Compliance Committee, čiji će zadatak biti da ubuduće osigura kako tekuću prilagodbu i izmjenu ovih pravila tako i njihovu potpunu provedbu.

Uz ustroj Compliance Committeea uprava veže jasnu poruku da je djelovanje u skladu s Voith-vrijednostima stalni zadatak i odgovornost svakog pojedinačnog zaposlenika. Pritom pretpostavljamo da naši rukovoditelji žive i komuniciraju po navedenim vrijednostima; te su oni, u vezi s time, istodobno prve kontakt osobe za zaposlenike.

U tom kontekstu još jedanput izričito ukazujemo na to da su, između ostalog, kaznena djela poput korupcije i davanja mita, u jednakoj mjeri kako u tuzemnom tako i u inozemnom poslovanju, bilo da su počinjena prema službenicima ili privatnim osobama, kažnjiva, kako prema njemačkom kaznenom pravu tako i prema kaznenom pravu većine drugih država. Svaki zaposlenik koji djeluje protivno navedenom, ne samo da sebe izlaže znatnom riziku od kaznenog progona, već i značajno šteti kako interesima te ugledu Voitha tako i svim članovima obitelji Voith.

Slijedom rečenog, kao uprava, u Voithu ne toleriramo nikakav oblik davanja mita, korupcije, kartelskih dogovora, diskriminacije ili ostalih oblika povreda naših temeljnih vrijednosti. Međutim, ukoliko bi ipak došlo do povreda ovih temeljnih pravila, to ćemo nemilosrdno progoniti i kažnjavati.

Dr. Toralf Maag  
(Predsjednik, Financije & Controlling)

Andreas Endters  
(Voith Paper)

Dr. Uwe Knotzer  
(Voith Turbo)

Dr. Roland Münch  
(Voith Digital Ventures)

Uwe Wehnhardt  
(Voith Hydro)

# 1. Uvod i proklamirana politika

**Povjerenje naših kupaca, vlasnika, zaposlenika i javnosti u naše poduzeće odlučujuće ovisi o ponašanju svakog pojedinačnog zaposlenika. Temelj tog povjerenja jest stalno poštivanje prava i zakona kao i svih naših internih pravila (Compliance).**

Voith je svjestan svoje odgovornosti prema društvu i djeluje sukladno tome. Mi prihvaćamo suodgovornost poduzeća i naših zaposlenika za opće dobro. Stoga Voith ovim Kodeksom ponašanja sažima najvažnija načela, važeća i obvezujuća za sve Voith-zaposlenike diljem svijeta, čime nastavlja tako odavna u Voithu uvježbanu kulturu iskrenosti i uljudenosti. Istodobno, Voith ovim Kodeksom ponašanja svakom zaposleniku daje smjernicu koja mu treba pomoći u djelovanju na vlastitu odgovornost, a koje pak ima biti oblikovano u skladu s dobrobiti poduzeća. Ta vlastita odgovornost ujedno je i pravo i obveza. Svaki zaposlenik je u svom djelokrugu rada odgovoran za svoje ponašanje koje ima biti usklađeno s pravilima zapisanim u ovom Kodeksu ponašanja. Od naših rukovoditelja zahtijevamo da, temeljem vlastite uloge uzora, ova pravila ne komuniciraju samo u ponuđenom obliku, nego da i sami po njima uzorno žive, te da isto traže i od svojih suradnika. Naši rukovoditelji su prve kontakt osobe svojim suradnicima za sva pitanja vezana uz Kodeks ponašanja.

Ovaj Kodeks ponašanja i u njemu sadržana načela dio su našeg sustava upravljanja rizicima, a sve sukladno Smjernici koncerna 03/01, čiji je cilj zaštita Voitha, ali i svakog zaposlenika. On propisuje minimalni standard koji se regionalnim dopunama prilagođava strogim lokalnim zakonski propisanim normama i kulturnim običajima. Ukoliko je Voith, osim ovog Kodeksa ponašanja, izdao posebne smjernice o specijalnim temama, one se uz Kodeks ponašanja primjenjuju kao provedbene odredbe. Aktualne smjernice koncerna mogu se pregledati putem Intranet-stranice »Compliance«, te ispisati.

Ovaj Kodeks ponašanja vrijedi diljem svijeta za sve zaposlenike Voith-grupacije. Voith, međutim, očekuje da se i svi drugi koji su angažirani u poduzeću (npr. vježbenici i pripravnici, savjetnici) pridržavaju ovog Kodeksa ponašanja.

Pravila sadržana u ovom Kodeksu ponašanja primjenjuju se u odnosu između pojedinog društva Voith-grupacije i njegovih zaposlenika, čime ne dolazi do osnivanja prava u korist trećih osoba.

U dvojbenim slučajevima odlučuje Compliance Committee.

Ovaj Kodeks ponašanja zamjenjuje dosadašnju Smjernicu koncerna 01/07.

## 2. Suradnja s kupcima, dobavljačima i ostalim poslovnim partnerima

**Naši kupci, dobavljači i ostali poslovni partneri očekuju, osim kvalitete naših proizvoda i usluga, također, i visoku profesionalnost i apsolutni integritet u ophođenju s njima. Stoga su korektnost, iskrenost i transparentnost u središtu svake komunikacije i svih ugovornih odnosa.**

### 2.1 Pošteno tržišno natjecanje

Voith poštuje pravila poštenog tržišnog natjecanja i podržava sva nastojanja u ostvarenju slobodnog tržišta i otvorene tržišne konkurencije na nacionalnoj i međunarodnoj razini. Voith stoga odustaje od svakog naloga koji može biti dobiven, odnosno dodijeljen samo uz povredu relevantnih zakona.

#### 2.1.1 Sporazumi, karteli i tržišno nenatjecanje

Svaki zaposlenik ima obvezu poštivanja zakona o zaštiti tržišnog natjecanja. Stoga je zabranjeno s konkurentima sklapati formalne ili neformalne sporazume koji imaju za cilj ili posljedicu nedopušteno ograničavanje tržišnog natjecanja. Odgovarajuće vrijedi za prešutne, svjesno usklađene načine ponašanja. Prema tome, među konkurentima su, osobito, zabranjene podjele tržišta ili kupaca u kategorije, kao i sporazumi i prepuštanja podataka koji se tiču cijena, odnosa u nabavi, uvjeta, kapaciteta, tržišnih udjela, marži, troškova, posebnih podataka o kupcima kao i sadržaja ponuda i marketinškog ponašanja.

Ukoliko Voith zauzme vladajući položaj na tržištu, isti ne smije biti zlouporabljjen.

Svi namjeravani sporazumi s konkurentima imaju prethodno biti predloženi nadležnom pravnom odjelu radi provjere, te financijskom direktoru (CFO) na odobrenje. Ukoliko je pravni odjel stajališta da se dotični sporazum ne može zaključiti, pojedinačni financijski direktor ne smije dati odobrenje. Predmet se u tom slučaju prenosi na Compliance Committee.

### **2.1.2 Korupcija i podmićivanje**

Voith ne tolerira nikakav oblik korupcije ili davanja mita. Sve poslovne aktivnosti vezane za tvrtku moraju biti vođene iskrenim i odgovornim razmišljanjem i djelovanjem. Mi smo već 2001. prihvatili i potpisali smjernice ponašanja Međunarodne trgovinske komore (ICC) u vezi s suzbijanjem korupcije u poslovanju u verziji od 1998.

#### **2.1.2.1 Nuđenje i davanje prednosti**

U tržišnom natjecanju temelji su nam kvaliteta i učinkovitost naših proizvoda i usluga. Zabranjeni su stoga svi sporazumi ili sporedni dogovori koji se odnose na neposredno ili posredno davanje prednosti u korist pojedinačnih osoba ili organizacija u vezi s posredovanjem, dodjelom, odobrenjem, nabavom, izvršenjem ili plaćanjem naloga. To se posebice odnosi na sve sporazume s poslovnim partnerima, njihovim zaposlenicima ili službenicima, ali i ostalim trećim osobama. Isto vrijedi za prednosti u vezi s postupcima pred državnim tijelima. Takve nedopuštene prednosti mogu se sastojati od davanja u novcu ili stvarima. Davanje prednosti nekoj osobi može biti nedopušteno i onda, kada prednost toj osobi bude dana samo na posredan način, pri čemu takva posredna prednost može postojati, primjerice, kod davanja članu obitelji te osobe ili kod davanja (npr. donacija) ostalim trećim osobama, preko kojih ta osoba stječe prednost u obliku poboljšanja svojeg društvenog ili političkog položaja.

Darovi i pozivnice dozvoljeni su samo ukoliko su odmjereni tako da na temelju svoje vrijednosti, financijskog okvira ili u drugom smislu nisu prikladni da na nedopušten način utječu na radnje ili odluke, ili da primatelja dovedu u obvezujuću odnos ovisnosti. Kod pozivnica na manifestacije, se k tome ima voditi računa da manifestacija bude uobičajena u poslovnom smislu, te primjerena što se naravi i veličine manifestacije tiče ili da ima jasnu poslovnu konotaciju. Osobito za službenike potrebno je primijeniti strogo mjerilo. Novčani darovi su, u svakom slučaju, zabranjeni.

Nadoknade u obliku provizija ili neke druge vrste, a koje imaju biti plaćene trećim osobama, posebice zastupnicima, brokerima, savjetnicima ili drugim posrednicima, moraju biti u primjerenom i razumnom odnosu s njihovom djelatnošću. Te nadoknade imaju biti odmjerene tako da se ne može smatrati da su dane u cilju zaobilaženja spomenute regulative u vezi s davanjem nedopuštenih prednosti. Sporazumi sa zastupnicima, brokerima, savjetnicima i drugim posrednicima, uključujući sve naknadne izmjene istih, imaju u cijelosti biti sastavljeni u pisanom obliku te moraju obvezivati ugovornog partnera na poštivanje ranije navedenih načela, i to u svako doba, kao i na suzdržavanje od davanja i primanja mita. Prije zaključenja takvih sporazuma nužno je ishoditi suglasnost financijskih direktora odgovarajućeg sektora Voith-koncerna.

#### **2.1.2.2 Traženje i prihvaćanje prednosti**

Darovi poslovnih partnera uobičajeni su u ograničenoj mjeri, međutim, mogu ugroziti ugled našeg poduzeća ili dovesti do sukoba interesa. Iz tog razloga je našim zaposlenicima traženje ili prihvaćanje osobne prednosti, poput npr. usluga, neprihvaćenih pozivnica za sebe, bliske osobe ili institucije, strogo zabranjeno. Iznimke su, primjerice, prigodni darovi manje vrijednosti. Bilo kakvi novčani darovi, u načelu nisu dopušteni. Nuđenje darova ili prednosti prekomjerne vrijednosti ima biti odbijeno, o čemu je potrebno obavijestiti i nadređenog. Što se ostalog tiče, na odgovarajući način se primjenjuju prethodno navedena pravila pod točkom 2.1.2.1.

### 2.1.2.3 Donacije i sponzorstvo

Voithu će različite organizacije i institucije izraziti želju za donacijom. Donacije imaju biti dodijeljene na razuman način, što znači da identitet primatelja i namjena donacije moraju biti poznati. Uplate na privatni račun nisu dopuštene. Donacije neće biti dodijeljene organizacijama koje bi mogle naštetiti ugledu. Pri dodjeli donacija potrebno je, između ostalog, u osigurati pridržavanje prethodno, i to pod točkom 2.1.2.1 te 2.1.2.2. navedenih pravila; to posebice vrijedi za donacije koje su u vremenskom i stvarnom smislu usko povezane s nalogima. Za bilo kakve donacije političkim strankama potrebna je suglasnost uprave.

Kod sponzorstava treba paziti da između davanja i ugovorene protučinidbe postoji odnos razmjernosti.

Što se ostalog tiče, smjernica koncerna 01/08 (donacije i sponzorstva) će sadržavati daljnja detaljna pravila.

### 2.1.3 Patenti, prava industrijskog vlasništva

Stalni daljnji razvoj naše tehnologije tvrtke kroz izume i poboljšanja našeg Know-howa od odlučujućeg je značaja za održavanje konkurentnosti. Zaštita naše tehnologije kroz prava industrijskog vlasništva postaje time sve značajnija.

Nijedan zaposlenik, stoga, ne smije saznanja ili poslovne tajne učiniti dostupnima trećim osobama, i to ni u kojem obliku. Svaki zaposlenik treba poštovati važeća prava trećih osoba. Nijedan zaposlenik ne smije neovlašteno pribaviti ili koristiti tajne trećih osoba.

Pojedinosti proizlaze iz Smjernice koncerna 03/06 (Zaštita tehnologija uporabljenih u Voith-grupi).

## 2.2 Odabir dobavljača i pružatelja usluga

Voith ispituje sve ponude svojih dobavljača na pošten i nepristran način. Ispitivanje, odluka o, dodjela i izvršenje nekog naloga imaju uslijediti strogo s objektivnog stajališta te na razuman način. Nedopušteno davanje prednosti ili onemogućavanje ravnopravnog sudjelovanja dobavljača je u načelu zabranjeno.

Pri odabiru poslovnih partnera Voith zahtijeva da se i partner pridržava vrijednosti navedenih u ovoj Smjernici. Povreda počinjena od strane partnera može dovesti do okončanja poslovnog odnosa.

## 3. Uprava i zaposlenici u Voithu

**Produktivnost i humanost zajedno su prijeko potrebni za održiv uspjeh poduzeća. Gospodarski uspjeh Voitha može biti osiguran samo putem i zajedno s našim zaposlenicima diljem svijeta.**

### 3.1 Kultura upravljanja i povjerenja

Svaki zaposlenik ima obvezu poštivanja ovog Kodeksa ponašanja, pri čemu, osobito, naši rukovoditelji djeluju u ulozi uzora. Oni su u okviru kulture povjerenja, koja se njeguje u Voithu, odgovorni da na području za koje su pojedinačno nadležni ne dođe do povreda ovog Kodeksa ponašanja, a koje su se primjerenim nadzorom mogle spriječiti ili otežati.

### 3.2 Tolerancija i jednake mogućnosti

Voith poštuje osnovna ljudska prava diljem svijeta. Kao koncern koji djeluje na globalnom nivou surađujemo sa zaposlenicima i poslovnim partnerima različitih nacionalnosti, kulture i uvjerenja. Ne dopuštamo različit tretman protivan zakonu (diskriminaciju), uznemiravanje ili ponižavanje. Posebice ne toleriramo rasnu diskriminaciju na temelju podrijetla, spola, vjere ili svjetonazora, političkog uvjerenja, invaliditeta, starosne dobi ili seksualnog identiteta.

### 3.3 Pošteni uvjeti rada

Voith svojim zaposlenicima nudi primjerenu plaću i poštene uvjete rada koji odgovaraju svim zakonskim zahtjevima. Slijedom rečenog, otklanjamo svaki oblik prisilnog rada ili rada djece, jednako kao i onemogućavanje zakonskog zastupanja interesa radnika.

### 3.4 Izbjegavanje sukoba interesa

Voith pridodaje važnost izbjegavanju sukoba interesa ili sukoba odanosti njegovih zaposlenika prilikom obavljanja poslovnih aktivnosti. Do takvih sukoba može, primjerice, doći u poslovi- ma između Voith-poduzeća i zaposlenika ili njihovih članova uže obitelji. Takve poslove je potrebno, u svakom slučaju, a prije njihovog zaključenja predočiti nadređenom.

#### 3.4.1 Dodatni rad (djelatnost)

Za početak obavljanja dodatnog rada, odnosno djelatnosti, uz primanje naknade, potrebno je prethodno pribaviti odobrenje u pisanom obliku i to od strane odgovarajuće uprave, a u slučaju da se radi o članovima uprave tada od strane savjetodavnog tijela te kadrovskog odjela.

#### 3.4.2 Stranačko-političke aktivnosti

Voith ne sudjeluje u stranačko-političkim aktivnostima. Zaposlenike se ni u kom slučaju neće sprečavati da u svoje slobodno vrijeme te na primjeren način sudjeluju u političkim procesima. Izričito pozdravljamo kako građanski i društveni, tako dobrotvorni i socijalni angažman naših zaposlenika. Zaposlenici koji se u tom okviru angažiraju čine to kao privatne osobe. To, međutim, ima biti provođeno na način koji, u svakom slučaju, isključuje sukobe osobnih interesa sa poslovnim interesima.

### 3.5 Zaštita imovinske vrijednosti

Voith od svojih zaposlenika zahtijeva da štite materijalnu i nematerijalnu imovinu tvrtke. U imovinsku vrijednost ubrajaju se, između ostalog, nekretnine, osnovna sredstva i inventar skladišta; vrijednosni papiri i gotovinska sredstva, uredska oprema, odnosno namještaj i uredski pribor; informacijski sustavi i softver kao i patenti, žigovna prava, te Know-how. Kršenje zakona poput prijevara, krađe, pronevjere i pranja novca će biti kazneno progonjena. Glede prihvaćanja rizika poduzeća upućuje se na Smjernicu koncerna 03/01 (upravljanje rizicima i kvalitetom).

Svi uređaji i oprema smiju se upotrebljavati samo u poslovne svrhe, ukoliko privatna uporaba nije izričito dopuštena. Pri uporabi interneta potrebno je paziti da se ni u kom slučaju ne preuzimaju niti prosljeđuju informacije koje promoviraju odnosno potiču na rasnu mržnju, veličanje nasilja ili druga kaznena djela ili sadrže materijal uvredljive naravi.



## 3.6 Ophođenje s informacijama

Preduvjet ophođenja s poslovnim informacijama jest primjenjivanje primjerene pozornosti.

### 3.6.1 Povjerljivost

Potrebno je poštivati povjerljivost internih prilika koje nisu otkrivene u javnosti, To vrijedi i za izume i ostali Know-how. Ti elementi su kamen temeljac održivog uspjeha i jamstvo za budućnost Voith-grupacije. Stoga, nijedan zaposlenik ne smije ni u kojem obliku učiniti dostupnima nova saznanja ili poslovne tajne trećim osobama. To vrijedi i nakon prestanka radnog odnosa.

### 3.6.2 Zaštita podataka i sigurnost informacija

Sveukupno gledajući, elektronska razmjena informacija na svjetskoj razini odlučujući je preduvjet za učinkovitost zaposlenika i poslovni uspjeh. Prednosti elektronske komunikacije povezani su, međutim, s rizicima zaštite i sigurnosti podataka. Poslovnu dokumentaciju i nosače podataka potrebno je, stoga, zaštititi od dohvata trećih osoba. Učinkovita preventivna briga vezana uz ove rizike zadatak je kako vodstva tako i svakog pojedinca, te važan sastavni dio upravljanja informacijskom tehnologijom.

Pojedinosti proizlaze iz smjernice koncerna 01/03 (Sigurnost informacija i zaštita podataka).

### 3.6.3 Povlaštene informacije (Insider znanje)

Osobno uzimanje prednosti za sebe ili druge korištenjem povlaštenih informacija, odnosno internog znanja tvrtke nije dopušteno. Jednako vrijedi i za neovlašteno prosljeđivanje takvih povlaštenih informacija.

### 3.6.4 Korektno izvještavanje

Zaposlenici u internom i eksternom izvještavanju imaju obvezu istinitog očitovanja u riječi i pismu. Svaka manipulacija sadržaja je zabranjena.

## 3.7 Sigurnost na radu, zdravlje, zaštita okoliša i održivost

Voith podrazumijeva zaštitu života i zdravlja svih zaposlenika te odgovorno ophođenje s resursima i štetnim tvarima. Zadatak je svih zaposlenika sprečavanje opasnosti i rizika po ljude na radnom mjestu, minimalizacija utjecaja na okoliš, te štedljivo ophođenje s resursima. U razvoju i proizvodnji naših proizvoda usmjereni smo prema principima održivosti i ekološke kompatibilnosti.

Pojedinosti vezane uz zaštitu okoliša proizlaze iz Smjernice koncerna 01/02, a uz zaštitu zdravlja i zaštitu na radu iz Smjernice koncerna 01/06.

## 3.8 Kvaliteta

Tržišni uspjeh naših proizvoda i usluga nerazdvojno je povezan s kvalitetom istih. Pred sve zaposlenike postavljamo visoke zahtjeve glede kreativnosti, potrebnih vještina i savjesnosti te time kupcima i trećim osobama pokazujemo naše visoko postavljene standarde.

Ne toleriramo svjesno ili nemarno ponašanje koje ima za posljedicu smanjenje naše kvalitete.

## 4. Provedba kodeksa ponašanja

### 4.1 Organizacija usklađenosti

Voith je ustrojio Compliance Committee. Njegova je zadaća nadzirati provedbu i primjenu Kodeksa ponašanja.

Sukladno organizaciji Voith-upravljanja rizicima (Smjernica koncerna 03/01), financijski direktori (CFO) su na razini koncerna i kao Compliance-povjerenici sugovornici, odnosno kontakt osobe i povjereni im je provedba Kodeksa ponašanja. Unutar pojedinačnih Voith-društava taj zadatak obavljaju njihovi financijski direktori ili član uprave kojeg je imenovao financijski direktor nadležnog sektora koncerna.

### 4.2 Savjetovanje

Voith zaposlenicima daje na raspolaganje primjerene informacije koje im pomažu u sprečavanju eventualnih kršenja zakona i povreda ovog Kodeksa ponašanja. To posebice obuhvaća obuku na određenim tematskim poljima, te odabranim područjima ugrožavanja. Bude li daljnjih pitanja, svaki zaposlenik ih može uputiti financijskom direktoru svojeg društva ili svojeg sektora koncerna, nadležnom pravnom ili kadrovskom odjelu ili članu Compliance Committeea. Nadalje, Voith je za takva pitanja uspostavio helpdesk. Odgovarajući kontakt podatci kao i daljnje relevantne informacije o temi Compliance mogu se naći na Voith Intranet stranici »Compliance«.

## 4.3 Pritužbe i upute

Svaki zaposlenik ima mogućnost i pravo izvjestiti Voith o povredi Kodeksa ponašanja ili odgovarajućim sumnjivim slučajevima. Za to nadležna kontakt osoba jest, prema izboru zaposlenika, njegov neposredni nadređeni, za njega zaduženi kadrovski zaposlenik, financijski direktor njegovog društva, financijski direktor njegovog sektora koncerna ili svaki član Compliance Committeea. Podatci koji omogućavaju dostupnosti te kontakt osobe bit će stavljene na raspolaganje svim zaposlenicima na prikladan način, između ostalog, i preko Intranet stranice »Compliance«.

Zaposlenik koji je na temelju konkretnih dokaza u dobroj vjeri zaključio da je došlo ili bi moglo doći do povrede Kodeksa ponašanja, te potom iskoristi svoje pravo da izvjesti Voith o takvoj povredi ili sumnjivom slučaju, ne treba očekivati posljednju štetu ni u kakvom obliku. Voith će, po potrebi, u svakom pojedinačnom slučaju poduzeti mjere kako bi zaposlenik koji je podnio izvješće bio zaštićen od takvih negativnih posljedica. U mjeri u kojoj je to moguće i zakonski dopušteno, Voith će povjerljivo tretirati identitete zaposlenika koji su izvjestili o povredi Kodeksa ponašanja ili s time povezanoj sumnji, a sve po mjerilu ovih načela. Isto vrijedi i za identitet zaposlenika koji sudjeluju u razjašnjavanju povrede Kodeksa ponašanja ili s time povezane sumnje.

## 4.4 Provedbene odredbe

Voith će o odabranim tematskim područjima ovog Kodeksa ponašanja izdati daljnje daljnje provedbene odredbe. One će opisati, te će se baviti, između ostalog, dvojbenim pitanjima kao i postupcima davanja suglasnosti.

Kodeks ponašanja (Code of Conduct) Voith-grupacije objavljen je na različitim jezicima. Kod odstupanja ili protuslovlja među različitim jezičnim varijantama mjerodavna je njemačka verzija.

Najaktualniju verziju pogledajte na internetu na [www.voith.com/compliance](http://www.voith.com/compliance)

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

**VOITH**  
Inspiring Technology  
for Generations