

Verhaltenskodex der
Voith-Unternehmensgruppe
(Code of Conduct)

Inhalt

Vorwort der Geschäftsleitung: Handeln nach Voith-Werten	3
1. Einleitung und Grundsatzerklärung	4
2. Zusammenarbeit mit Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern	5
2.1 Fairer Wettbewerb	
2.1.1 Absprachen, Kartelle und Wettbewerbsverzichte	
2.1.2 Korruption und Bestechung	
2.1.2.1 Anbieten und Gewähren von Vorteilen	
2.1.2.2 Fordern und Annehmen von Vorteilen	
2.1.2.3 Spenden und Sponsoring	
2.1.3 Patente, gewerbliche Schutzrechte	
2.2 Auswahl von Lieferanten und Dienstleistern	
3. Führung und Mitarbeiter bei Voith	8
3.1 Führungs- und Vertrauenskultur	
3.2 Toleranz und Chancengleichheit	
3.3 Faire Arbeitsbedingungen	
3.4 Vermeiden von Interessenkonflikten	
3.4.1 Nebentätigkeit	
3.4.2 Parteipolitische Aktivitäten	
3.5 Schutz der Vermögenswerte	
3.6 Umgang mit Informationen	
3.6.1 Verschwiegenheit	
3.6.2 Datenschutz und Informationssicherheit	
3.6.3 Insiderwissen	
3.6.4 Korrekte Berichterstattung	
3.7 Arbeitssicherheit, Gesundheit, Umweltschutz und Nachhaltigkeit	
3.8 Qualität	
4. Umsetzung des Verhaltenskodex	10
4.1 Compliance Organisation	
4.2 Beratung	
4.3 Beschwerden und Hinweise	
4.4 Ausführungsbestimmungen	

Handeln nach Voith-Werten

Liebe Mitarbeiterinnen, liebe Mitarbeiter,

schon im Jahr 1927 bekannte sich Voith zu den folgenden Geschäftsgrundsätzen: „Im Geschäftsverkehr gelten Moral, Anständigkeit und Ehrlichkeit. Ein unfaires Verhalten des Vertragsgegners oder der Konkurrenz berechtigt nicht, von diesem Geschäftsprinzip unsererseits abzuweichen.“

Diese Zeilen sind bis heute untrennbarer Bestandteil unserer Voith-Werte und damit Leitbild für all unser Handeln. Diese Voith-Werte prägen unser Verhältnis gegenüber unseren Geschäftspartnern, Kunden und Lieferanten, aber auch gegenüber unseren Eigentümern, der Familie Voith. Diese Rechtfertigung aller Voithianer ist Grundlage der Verlässlichkeit, die im Geschäftsleben den Ruf des Unternehmens Voith begründet hat.

Wir sind fest davon überzeugt, dass die Achtung und Wahrung unserer Voith-Werte auch in Zukunft Grundlage unseres Erfolges ist.

Diesen Voith-Geschäftsgrundsätzen verpflichtet haben wir bereits vor vielen Jahren in unserem Unternehmen Regeln und Verfahren eingeführt, die gewährleisten, dass wir alle diesen hohen an uns selbst gerichteten Ansprüchen gerecht werden können. Diese Regeln und Verfahren werden stetig fortgeschrieben und den jeweils aktuellen und gesetzlichen Anforderungen angepasst. Sie sind allen Mitarbeitern unter anderem im Intranet zugänglich.

Die Voith-Unternehmensgruppe wächst wie nur wenige andere Unternehmen. Sie hat heute eine Größe erreicht, die uns als Geschäftsführung veranlasst hat, gemeinsam mit den Geschäftsführungen der Unternehmensbereiche und operativen

Gesellschaften die bestehende Organisation zur Einhaltung der Voith-Werte erneut zu prüfen. Aus diesem Grunde haben wir entschieden, ein Compliance Committee einzurichten, dessen Aufgabe es sein wird, künftig sowohl die laufende Anpassung und Überarbeitung dieser Regeln als auch deren lückenlose Implementierung zu gewährleisten.

Mit der Einrichtung des Compliance Committees verbindet die Geschäftsführung die klare Aussage, dass das Handeln nach Voith-Werten stets Aufgabe und Verantwortung eines jeden Mitarbeiters ist. Wir setzen dabei voraus, dass unsere Führungskräfte diese Werte leben und kommunizieren; sie sind gleichzeitig erster Ansprechpartner für Mitarbeiter bei diesbezüglichen Fragen.

In diesem Zusammenhang weisen wir noch einmal ausdrücklich darauf hin, dass unter anderem Delikte wie Korruption und Bestechung gleichermaßen im inländischen wie im internationalen Geschäftsverkehr, gleichgültig ob gegenüber Amtsträgern oder Privaten, nach deutschem Strafrecht wie nach dem Strafrecht der meisten anderen Staaten strafbar sind. Jeder Mitarbeiter, der hiergegen handelt, setzt sich nicht nur selbst einem erheblichen Strafverfolgungsrisiko aus, sondern schädigt auch massiv die Voith-Interessen und den Ruf von Voith sowie aller Voithianer.

Als Geschäftsführung tolerieren wir deshalb bei Voith keinerlei Form von Bestechung, Korruption, Kartellabsprachen, Diskriminierung oder sonstige Form von Verstößen gegen unsere grundlegenden Werte. Sollte es gleichwohl zu einem Verstoß gegen diese Grundregeln kommen, so werden wir diesen mit aller Härte verfolgen und ahnden.



Dr. Hubert Lienhard
(Vorsitzender)



Dr. Toralf Maag
(Finanzen & Controlling)



Bertram Staudenmaier
(Voith Paper)



Dr. Roland Münch
(Voith Digital Solutions)



Dr. Uwe Knotzer
(Voith Turbo)



Uwe Wehnhardt
(Voith Hydro)

1. Einleitung und Grundsatzklärung

Das Vertrauen unserer Kunden, Eigentümer, Mitarbeiter und der Öffentlichkeit in unser Unternehmen hängt entscheidend vom Verhalten jedes einzelnen Mitarbeiters ab. Grundlage dieses Vertrauens ist die stete Achtung von Recht und Gesetz sowie aller unserer unternehmensinternen Regeln (Compliance).

Voith ist sich seiner Verantwortung gegenüber der Gesellschaft bewusst und handelt danach. Wir erkennen die Mitverantwortung des Unternehmens und unserer Mitarbeiter für das Gemeinwohl an. Deshalb fasst Voith mit diesem Verhaltenskodex die wichtigsten, für alle Voith-Mitarbeiter weltweit geltenden, zwingenden Normen zusammen und setzt so die seit langem bei Voith geübte Kultur von Ehrlichkeit und Anstand fort. Gleichzeitig gibt Voith jedem Mitarbeiter mit diesem Verhaltenskodex einen Leitfaden an die Hand, der ihn in seinem eigenverantwortlichen, vom Unternehmenswohl geprägten Handeln unterstützen soll. Diese Eigenverantwortlichkeit ist Recht und Pflicht zugleich. Jeder einzelne Mitarbeiter ist in seinem Aufgabenbereich dafür verantwortlich, dass sein Verhalten stets den in diesem Verhaltenskodex niedergeschriebenen Regeln entspricht. Von unseren Führungskräften fordern wir aufgrund ihrer Vorbildfunktion, dass sie diese Regeln nicht nur in gebotener Form kommunizieren, sondern sie auch selbst vorleben und bei ihren Mitarbeitern einfordern. Unsere Führungskräfte sind die ersten Ansprechpartner ihrer Mitarbeiter in allen mit diesem Verhaltenskodex zusammenhängenden Fragen.

Dieser Verhaltenskodex und die darin enthaltenen Normen sind Teil unseres Risikomanagement-Systems gemäß der Konzern-Richtlinie 03/01, das zum Ziel hat, Voith, aber auch jeden Mitarbeiter, zu schützen. Er beschreibt einen Mindeststandard, der durch regionale Ergänzungen an strengere lokale gesetzliche Vorgaben und kulturelle Gepflogenheiten angepasst wird. Soweit Voith neben diesem Verhaltenskodex zu speziellen Themen gesonderte Konzern-Richtlinien erlassen hat, bleiben diese neben diesem Verhaltenskodex als Ausführungsbestimmungen anwendbar. Die jeweils aktuellen Konzern-Richtlinien können über die Intranetseite „Compliance“ eingesehen und ausgedruckt werden.

Dieser Kodex ist weltweit für alle Mitarbeiter der Voith-Unternehmensgruppe gültig. Voith erwartet aber auch von allen anderen im Haus Beschäftigten (z. B. Praktikanten, Berater) die Einhaltung dieses Kodex.

Die in diesem Kodex enthaltenen Regelungen finden im Verhältnis zwischen der jeweiligen Gesellschaft der Voith-Unternehmensgruppe und ihren Mitarbeitern Anwendung, Rechte zugunsten Dritter sollen damit nicht begründet werden.

In Zweifelsfällen entscheidet das Compliance Committee.

Dieser Verhaltenskodex ersetzt die bisherige Konzern-Richtlinie 01/07.

2. Zusammenarbeit mit Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern

Unsere Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartner erwarten neben der Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen auch eine hohe Professionalität und absolute Integrität im Umgang mit ihnen. Deshalb stehen Korrektheit, Ehrlichkeit und Transparenz im Mittelpunkt jeder Kommunikation und aller vertraglichen Beziehungen.

2.1 Fairer Wettbewerb

Voith beachtet die Regeln des fairen Wettbewerbs und unterstützt alle Bemühungen, einen freien Markt und offenen Wettbewerb national und international durchzusetzen. Voith verzichtet deshalb auf jeden Auftrag, der nur durch Verstoß gegen die einschlägigen Gesetze zu erlangen ist.

2.1.1 Absprachen, Kartelle und Wettbewerbsverzichte

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, sich an die Gesetze gegen Wettbewerbsbeschränkungen zu halten. Es ist deshalb verboten, mit Wettbewerbern formelle oder informelle Vereinbarungen zu treffen, die eine unzulässige Behinderung des Wettbewerbs bezwecken oder bewirken. Entsprechendes gilt für stillschweigende, bewusst abgestimmte Verhaltensweisen. Unzulässig sind danach zwischen Wettbewerbern insbesondere Gebiets- oder Kundenaufteilungen sowie Vereinbarungen und Informationsüberlassungen betreffend Preise, Lieferbeziehungen, Konditionen, Kapazitäten, Marktanteile, Margen, Kosten, spezielle Kundeninformationen sowie Angebotsinhalte oder -verhalten.

Soweit Voith eine marktbeherrschende Stellung zukommt, darf diese nicht rechtswidrig ausgenutzt werden.

Sämtliche beabsichtigten Vereinbarungen mit Wettbewerbern sind vorab der zuständigen Rechtsabteilung zur Prüfung und dem CFO des Konzernbereichs zur Freigabe vorzulegen. Ist die Rechtsabteilung der Auffassung, dass die betreffende Vereinbarung nicht abgeschlossen werden kann, darf eine Freigabe durch den jeweiligen CFO nicht erfolgen. Die Angelegenheit ist in diesem Fall dem Compliance Committee zu übertragen.

2.1.2 Korruption und Bestechung

Voith toleriert keinerlei Form von Korruption oder Bestechung. Alle firmenbezogenen Geschäftsaktivitäten müssen von einem ehrlichen und verantwortungsvollen Denken und Handeln getragen werden. Wir haben bereits im Jahr 2001 die Verhaltensrichtlinie der Internationalen Handelskammer (ICC) zur Bekämpfung der Korruption im Geschäftsverkehr in der Fassung von 1998 anerkannt und unterschrieben.

2.1.2.1 Anbieten und Gewähren von Vorteilen

Im Wettbewerb bauen wir auf die Qualität und Leistungsfähigkeit unserer Produkte und Dienstleistungen. Alle Vereinbarungen oder Nebenabreden, die sich auf eine direkte oder indirekte Gewährung von Vorteilen zugunsten von einzelnen Personen oder Organisationen im Zusammenhang mit der Vermittlung, Vergabe, Genehmigung, Lieferung, Abwicklung oder Bezahlung von Aufträgen beziehen, sind deshalb verboten. Dies betrifft insbesondere alle Vereinbarungen mit Geschäftspartnern, deren Mitarbeitern oder Amtsträgern, aber auch sonstigen Dritten. Gleiches gilt für Vorteile im Zusammenhang mit behördlichen Verfahren. Solche unzulässigen Vorteile können aus Geld- oder Sachzuwendungen bestehen. Eine Gewährung von Vorteilen an eine Person kann auch dann unzulässig sein, wenn sie nur indirekt dieser Person einen Vorteil gewährt; ein solcher indirekter Vorteil kann etwa bei einer Leistung an einen Angehörigen dieser Person vorliegen oder bei Leistungen (z. B. Spenden) an sonstige Dritte, durch die diese Person einen Vorteil etwa in Form einer Verbesserung ihrer sozialen oder politischen Stellung erhält.

Geschenke und Einladungen sind nur zulässig, wenn sie so bemessen sind, dass sie aufgrund ihres Wertes, finanziellen Rahmens oder in sonstiger Hinsicht nicht dazu geeignet sind, Handlungen oder Entscheidungen des Empfängers unzulässig zu beeinflussen oder den Empfänger in eine verpflichtende Abhängigkeit zu bringen. Bei Einladungen zu Veranstaltungen ist zusätzlich zu beachten, dass die Veranstaltung entweder geschäftsüblich und in Art und Umfang angemessen ist oder einen eindeutigen geschäftlichen Bezug hat. Insbesondere bei Amtsträgern ist ein strenger Maßstab anzulegen. Geldgeschenke sind in jedem Falle untersagt.

Vergütungen in Form von Provisionen oder sonstiger Art, die an Dritte, insbesondere Vertreter, Makler, Berater oder andere Vermittler gezahlt werden, müssen in einem angemessenen und nachvollziehbaren Verhältnis zu deren Tätigkeit stehen. Diese Vergütungen sind so zu bemessen, dass nicht anzunehmen ist, dass sie zur Umgehung der vorstehenden Regelungen zur Gewährung von unzulässigen Vorteilen genutzt werden. Vereinbarungen mit Vertretern, Maklern, Beratern und anderen Vermittlern, einschließlich sämtlicher nachträglicher Änderungen, sind vollständig schriftlich zu fassen und haben den Vertragspartner zu verpflichten, die vorstehenden Grundsätze jederzeit zu beachten und keine Bestechungen vorzunehmen. Diese Vereinbarungen bedürfen vor Abschluss der Zustimmung des CFOs des jeweiligen Voith-Konzernbereichs.

2.1.2.2 Fordern und Annehmen von Vorteilen

Geschenke von Geschäftspartnern sind in begrenztem Umfang üblich, können aber den Ruf unseres Unternehmens gefährden oder zu Interessenskonflikten führen. Deshalb ist es unseren Mitarbeitern strikt untersagt, persönliche Vorteile, z. B. Dienstleistungen, unangemessene Einladungen für sich, nahe stehende Personen oder Institutionen zu fordern oder anzunehmen. Ausnahmen sind beispielsweise Gelegenheitsgeschenke von geringem Wert. Geldgeschenke jedweder Art sind grundsätzlich nicht erlaubt. Ein darüber hinausgehendes Angebot von Geschenken oder Vorteilen ist abzulehnen und der Vorgesetzte zu informieren. Im Übrigen gelten die vorstehend unter 2.1.2.1 aufgeführten Regeln entsprechend.

2.1.2.3 Spenden und Sponsoring

An Voith werden von unterschiedlichen Organisationen und Institutionen Spendenwünsche herangetragen. Spenden werden nachvollziehbar vergeben, das heißt Empfänger und Verwendung müssen bekannt sein. Zahlungen auf Privatkonten sind nicht zulässig. An reputationsschädigende Organisationen werden keine Spenden getätigt. Bei der Gewährung von Spenden ist im Übrigen sicherzustellen, dass die vorstehend unter 2.1.2.1. und 2.1.2.2 aufgeführten Regeln eingehalten werden; dies gilt insbesondere für Spenden in zeitlicher und sachlicher Nähe zu Aufträgen. Spenden jedweder Art an politische Parteien bedürfen der Zustimmung der Geschäftsführung.

Beim Sponsoring ist darauf zu achten, dass zwischen der Unterstützung und der vereinbarten Gegenleistung ein angemessenes Verhältnis besteht.

Im Übrigen enthält die Konzern-Richtlinie 01/08 (Spenden und Sponsoring) noch weitergehende Detailregelungen.

2.1.3 Patente, gewerbliche Schutzrechte

Die stetige Weiterentwicklung unserer firmeneigenen Technologie durch Erfindungen und Verbesserungen unseres Know-hows ist von entscheidender Bedeutung für die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit. Der Absicherung unserer Technologie durch gewerbliche Schutzrechte kommt daher eine wachsende Bedeutung zu.

Kein Mitarbeiter darf daher neue Erkenntnisse oder Betriebsgeheimnisse in irgendeiner Form an Dritte weitergeben. Jeder Mitarbeiter hat wirksame Schutzrechte Dritter zu respektieren. Kein Mitarbeiter darf sich unbefugt Geheimnisse eines Dritten verschaffen oder nutzen.

Die Einzelheiten ergeben sich aus der Konzern-Richtlinie 03/06 (Schutz der in der Voith-Gruppe verwendeten Technologien).

2.2 Auswahl von Lieferanten und Dienstleistern

Voith prüft alle Angebote seiner Lieferanten fair und unvoreingenommen. Prüfung, Entscheidung, Vergabe und Abwicklung eines Auftrags müssen streng nach sachgerechten Gesichtspunkten und nachvollziehbar erfolgen. Eine unzulässige Bevorzugung oder Behinderung von Lieferanten ist grundsätzlich untersagt.

Bei der Auswahl von Geschäftspartnern fordert Voith, dass auch beim Partner die in dieser Richtlinie genannten Werte eingehalten werden. Ein Verstoß durch einen Partner kann zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen.

3. Führung und Mitarbeiter bei Voith

Produktivität und Humanität sind gemeinsam unabdingbar für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg. Der wirtschaftliche Erfolg von Voith kann nur durch und mit unseren weltweit beschäftigten Mitarbeitern sichergestellt werden.

3.1 Führungs- und Vertrauenskultur

Jeder Mitarbeiter ist zur Einhaltung dieses Kodex verpflichtet, wobei besonders unsere Führungskräfte eine Vorbildfunktion wahrnehmen. Sie sind im Rahmen der bei Voith gepflegten Vertrauenskultur dafür verantwortlich, dass in ihrem jeweiligen Bereich keine Verstöße gegen diesen Kodex geschehen, die durch angemessene Aufsicht hätten verhindert oder erschwert werden können.

3.2 Toleranz und Chancengleichheit

Voith achtet die Grundrechte der Menschen weltweit. Als global agierender Konzern arbeiten wir mit Mitarbeitern und Geschäftspartnern unterschiedlicher Nationalität, Kultur und Denkweise zusammen. Wir dulden keine gesetzeswidrige unterschiedliche Behandlung (Diskriminierung), Belästigung oder Herabwürdigung. Insbesondere tolerieren wir keine Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, der politischen Gesinnung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

3.3 Faire Arbeitsbedingungen

Voith bietet seinen Mitarbeitern angemessene Entlohnung und faire Arbeitsbedingungen, die allen gesetzlichen Anforderungen entsprechen. So lehnen wir auch jede Form von Zwangs- oder Kinderarbeit genauso ab wie die Behinderung rechtmäßiger Interessenvertretung von Arbeitnehmern.

3.4 Vermeiden von Interessenkonflikten

Voith legt Wert darauf, dass seine Mitarbeiter bei ihrer dienstlichen Tätigkeit nicht in Interessen- oder Loyalitätskonflikte geraten. Zu solchen Konflikten kann es beispielsweise bei Geschäften zwischen Voith-Unternehmen und Mitarbeitern oder deren engen Angehörigen kommen. Solche Geschäfte sind vor Abschluss in jedem Fall gegenüber dem Vorgesetzten offenzulegen.

3.4.1 Nebentätigkeit

Die Aufnahme einer Nebentätigkeit gegen Entgelt ist vorher von der jeweiligen Geschäftsführung, im Falle von Geschäftsführern durch den Beirat, und der Personalabteilung schriftlich zu genehmigen.

3.4.2 Parteipolitische Aktivitäten

Voith beteiligt sich nicht an parteipolitischen Aktivitäten. Mitarbeiter werden aber keinesfalls davon abgehalten, sich in ihrer Freizeit auf angemessene Weise an politischen Prozessen zu beteiligen. Wir begrüßen ausdrücklich das staatsbürgerliche und gesellschaftliche wie auch karitative und soziale Engagement unserer Mitarbeiter. Mitarbeiter, die sich in diesem Rahmen engagieren, tun dies als Privatpersonen. Dies hat jedoch in einer Weise zu geschehen, dass Interessenkonflikte mit dienstlichen Belangen in jedem Fall ausgeschlossen sind.

3.5 Schutz der Vermögenswerte

Voith fordert von seinen Mitarbeitern, dass sie die materiellen und immateriellen Vermögenswerte der Firma schützen. Zu diesen Vermögenswerten gehören unter anderem Immobilien, Betriebsmittel und Lagerbestände; Wertpapiere und Barmittel; Büroeinrichtungen und Bürobedarf; Informationssysteme und Software sowie Patente, Markenrechte und Know-how. Rechtsverstöße wie Betrug, Diebstahl, Unterschlagung und Geldwäsche werden strafrechtlich verfolgt. Hinsichtlich der Inkaufnahme von Unternehmensrisiken wird auf die Konzern-Richtlinie 03/01 (Risiko- und Qualitätsmanagement) verwiesen.

Alle Anlagen und Einrichtungen dürfen nur dienstlich genutzt werden, sofern die private Nutzung nicht ausdrücklich gestattet wird. Bei Nutzung des Internets ist zu beachten, dass auf keinen Fall Informationen abgerufen und weitergegeben werden, die zu Rassenhass, Gewaltverherrlichung oder anderen Straftaten aufrufen oder einen anstößigen Inhalt haben.

3.6 Umgang mit Informationen

Für den Umgang mit betrieblichen Informationen setzen wir die Einhaltung angemessener Sorgfalt voraus.

3.6.1 Verschwiegenheit

Über interne Angelegenheiten, die nicht öffentlich bekanntgegeben werden, ist Verschwiegenheit zu wahren. Dies gilt auch für Erfindungen und sonstiges Know-how. Diese Elemente sind Grundstein für nachhaltigen Erfolg und Garant für die Zukunft der Voith-Unternehmensgruppe. Daher darf kein Mitarbeiter neue Erkenntnisse oder Betriebsgeheimnisse in irgendeiner Form an Dritte weitergeben. Dies gilt auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

3.6.2 Datenschutz und Informationssicherheit

Weltweiter elektronischer Informationsaustausch ist entscheidende Voraussetzung für die Effektivität der Mitarbeiter und für den Geschäftserfolg insgesamt. Die Vorteile der elektronischen Kommunikation sind aber verbunden mit Risiken für den Datenschutz und die Sicherheit der Daten. Dienstliche Unterlagen und Datenträger sind deshalb grundsätzlich vor dem Zugriff durch Dritte zu schützen. Die wirksame Vorsorge gegen diese Risiken ist sowohl eine Führungsaufgabe als auch Aufgabe jedes Einzelnen und wichtiger Bestandteil des IT-Managements.

Die Einzelheiten ergeben sich aus der Konzern-Richtlinie 01/03 (Informationssicherheit und Datenschutz).

3.6.3 Insiderwissen

Persönliche Vorteilnahme für sich oder andere durch den Einsatz firmeninternen Wissens ist nicht zulässig. Gleiches gilt für die unberechtigte Weitergabe solchen Insiderwissens.

3.6.4 Korrekte Berichterstattung

Mitarbeiter sind bei der internen wie externen Berichterstattung zu wahrheitsgemäßen Äußerungen in Wort und Schrift verpflichtet. Jede Manipulation von Inhalten ist verboten.

3.7 Arbeitssicherheit, Gesundheit, Umweltschutz und Nachhaltigkeit

Der Schutz von Leben und Gesundheit aller Mitarbeiter und ein verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen und Schadstoffen sind für Voith selbstverständlich. Es ist Aufgabe aller Mitarbeiter, Gefährdungen für Menschen am Arbeitsplatz zu vermeiden, Einwirkungen auf die Umwelt gering zu halten und mit Ressourcen sparsam umzugehen. Bei der Entwicklung und Herstellung unserer Produkte orientieren wir uns an den Prinzipien der Nachhaltigkeit und Umweltverträglichkeit.

Die Einzelheiten ergeben sich für den Umweltschutz aus der Konzern-Richtlinie 01/02, für den Gesundheits- und Arbeitsschutz aus der Konzern-Richtlinie 01/06.

3.8 Qualität

Der Markterfolg unserer Erzeugnisse und Dienstleistungen ist untrennbar mit deren Qualität verbunden: Wir stellen an alle Mitarbeiter hohe Anforderungen hinsichtlich Kreativität, Geschick und Sorgfalt und zeigen damit Kunden und Dritten unseren Maßstab.

Bewusstes oder fahrlässiges Verhalten, das eine Minderung unserer Qualität zur Folge hat, dulden wir nicht.

4. Umsetzung des Verhaltenskodex

4.1 Compliance Organisation

Voith hat ein Compliance Committee eingerichtet. Dessen Aufgabe ist es, über die Umsetzung und Durchsetzung des Verhaltenskodex zu wachen.

Gemäß der Organisation des Voith-Risikomanagements (Konzern-Richtlinie 03/01) sind auf Konzernbereichsebene die CFOs auch als Compliance-Beauftragte Ansprechpartner und mit der Umsetzung des Verhaltenskodex betraut. Innerhalb der einzelnen Voith-Gesellschaften nehmen diese Aufgabe deren CFOs oder ein vom CFO des zuständigen Konzernbereiches benanntes Mitglied der Geschäftsführung wahr.

4.2 Beratung

Voith stellt den Mitarbeitern angemessene Informationen zur Verfügung, die ihnen helfen, eventuelle Verstöße gegen Gesetze und diesen Verhaltenskodex zu vermeiden. Dies schließt insbesondere Schulungen zu bestimmten Themenfeldern und in ausgewählten Gefährdungsbereichen ein. Bleiben gleichwohl Fragen, so kann jeder Mitarbeiter diese an den CFO seiner Gesellschaft oder seines Konzernbereichs, die zuständige Rechts- oder Personalabteilung oder die Mitglieder des Compliance Committee richten. Darüber hinaus hat Voith für solche Fragen einen Helpdesk eingerichtet. Die entsprechenden Kontaktdaten sowie weitere relevante Informationen zum Thema Compliance sind auf der Voith-Intranet-Anwendung „Compliance“ zu finden.

4.3 Beschwerden und Hinweise

Jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit und das Recht, Verstöße gegen den Verhaltenskodex oder entsprechende Verdachtsfälle an Voith zu berichten. Ansprechpartner hierfür ist nach Wahl des Mitarbeiters sein direkter Vorgesetzter, der für ihn zuständige Personalmitarbeiter, der CFO seiner Gesellschaft, der CFO seines Konzernbereichs oder jedes Mitglied des Compliance Committee. Die zur Erreichbarkeit dieser Ansprechpartner notwendigen Daten werden konzernweit in geeigneter Weise, u. a. über die Intranetseite „Compliance“, allen Mitarbeitern zur Verfügung gestellt.

Ein Mitarbeiter, der aufgrund konkreter Anhaltspunkte in gutem Glauben zur Auffassung gelangt ist, dass ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex vorliegt oder vorliegen könnte und daraufhin von seinem Recht, einen solchen Verstoß oder Verdachtsfall an Voith zu berichten, Gebrauch macht, hat hieraus keinerlei Nachteile gleich welcher Form zu erwarten. Voith wird in jedem Einzelfall, soweit erforderlich, Maßnahmen treffen, um den berichtenden Mitarbeiter gegen solche Nachteile zu schützen. Soweit möglich und gesetzlich zulässig, wird Voith die Identität von Mitarbeitern, die einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex oder einen diesbezüglichen Verdacht nach Maßgabe dieser Vorgaben berichtet haben, vertraulich behandeln. Gleiches gilt für die Identität von Mitarbeitern, die an der Aufklärung von Verstößen gegen den Verhaltenskodex oder eines diesbezüglichen Verdachts mitwirken.

4.4 Ausführungsbestimmungen

Voith wird zu ausgewählten Themenbereichen dieses Verhaltenskodex weitere Bestimmungen zur Ausführung erlassen. Diese werden u. a. Zweifelsfragen sowie Zustimmungsverfahren behandeln und beschreiben.

Der Verhaltenskodex (Code of Conduct) der Voith-Unternehmensgruppe ist in verschiedenen Sprachen veröffentlicht. Bei Abweichungen oder einem Widerspruch zwischen den verschiedenen Sprachversionen ist die deutsche Fassung maßgeblich.

Die aktuellste Fassung finden Sie im Internet unter www.voith.com/compliance

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

VOITH
Inspiring Technology
for Generations