

Código de Conduta  
do grupo de empresas Voith  
(Code of Conduct)

---

# Índice

<b>Princípio da Gerência: Agir em conformidade com os valores Voith</b>	<b>3</b>
<b>1. Introdução e explicação dos princípios</b>	<b>4</b>
<b>2. Colaboração com clientes, fornecedores e outros parceiros comerciais</b>	<b>5</b>
2.1 Concorrência leal	
2.1.1 Acordos, cartéis e não-concorrência	
2.1.2 Corrupção e suborno	
2.1.2.1 Oferta e concessão de vantagens	
2.1.2.2 Exigência e aceitação de vantagens	
2.1.2.3 Donativos e patrocínios	
2.1.3 Patentes, direitos de propriedade industrial	
2.2 Seleção de fornecedores e prestadores de serviços	
<b>3. Gerência e colaboradores na Voith</b>	<b>8</b>
3.1 Cultura de gerência e de confiança	
3.2 Tolerância e igualdade de oportunidade	
3.3 Condições justas de trabalho	
3.4 Prevenção de conflitos de interesses	
3.4.1 Segundo emprego	
3.4.2 Atividades político-partidárias	
3.5 Proteção de bens	
3.6 Tratamento de informações	
3.6.1 Sigilo	
3.6.2 Proteção de dados e segurança da informação	
3.6.3 Informação privilegiada	
3.6.4 Apresentação correta de relatórios	
3.7 Segurança no trabalho, saúde, proteção ambiental e sustentabilidade	
3.8 Qualidade	
<b>4. Implementação do Código de Conduta</b>	<b>10</b>
4.1 Organização de Compliance	
4.2 Aconselhamento	
4.3 Queixas e informações	
4.4 Disposições de execução	

# Agir em conformidade com os valores Voith

## Caros Colaboradores,

Já no ano de 1927, a Voith assumia os seguintes princípios comerciais: “Nas relações comerciais aplicam-se a moral, a decência e a honestidade. Um comportamento incorreto por parte de qualquer parceiro ou da concorrência não nos dá o direito de nos desviarmos deste princípio comercial.”

Estas linhas são até hoje parte integrante e indissociável dos nossos valores Voith e, conseqüentemente, as diretrizes para todas as nossas ações. Os valores Voith caracterizam a nossa relação com parceiros comerciais, clientes, fornecedores e também com a sociedade, a família Voith. Esta integridade de todos os Voithianos é a base da confiança que justifica a nossa boa reputação no dia-a-dia comercial.

Estamos convictos de que o respeito e a salvaguarda dos nossos valores Voith são e continuarão sendo a base do nosso sucesso.

Em compromisso com estes princípios comerciais Voith, já introduzimos, há muitos anos, normas e procedimentos na nossa empresa que garantem a publicidade de tais princípios. Estas normas e procedimentos são permanentemente atualizados e adaptados às respectivas exigências legais atuais e estão disponíveis a todos os colaboradores na Intranet, dentre outros locais.

O grupo de empresas Voith cresce como poucas outras empresas e atingiu uma dimensão que nos levou, enquanto Gerência, a verificar novamente, em conjunto com as gerências das divisões e empresas operacionais, a organização existen-

te que visa o cumprimento dos valores Voith. Por este motivo, decidimos constituir um Comitê de Compliance, cuja função será garantir, no futuro, a adaptação e revisão contínuas destas normas, bem como a sua implementação integral.

Com a constituição do Comitê de Compliance, a Gerência afirma expressamente que agir em conformidade com os valores Voith é sempre uma tarefa e responsabilidade de cada colaborador. Partimos do princípio de que cada uma das nossas gerências vivencia e transmite estes valores, sendo simultaneamente a primeira pessoa de contato dos colaboradores em todas as questões relacionadas a este assunto.

Neste contexto, voltamos a destacar expressamente que crimes como a corrupção e o suborno, entre outros, são puníveis, tanto nas relações comerciais nacionais como internacionais, quer seja perante funcionários públicos ou privados, nos termos do Direito Penal alemão e no Direito Penal da maior parte dos outros países, inclusive no Brasil. Qualquer colaborador que viole esta norma, não expõe apenas ele próprio a um elevado risco de ser processado criminalmente, mas prejudica também massivamente os interesses da Voith e a sua reputação, bem como a de todos os Voithianos.

Por este motivo, como Gerência, não toleramos na Voith qualquer tipo de suborno, corrupção, formação de cartel, discriminação ou qualquer outra forma de infração contra os nossos valores fundamentais. Se, ainda assim, ocorrerem violações destas normas fundamentais, iremos apurá-las e puni-las com toda a severidade.



Dr. Toralf Maag  
(President & CEO, Finance & Controlling)



Andreas Endters  
(Voith Paper)



Dr. Uwe Knotzer  
(Voith Turbo)



Dr. Roland Münch  
(Voith Digital Ventures)



Uwe Wehnhardt  
(Voith Hydro)

# 1. Introdução e explicação dos princípios

**A confiança dos nossos clientes, acionistas, colaboradores e do público em geral na nossa empresa depende, de forma decisiva, do comportamento de cada colaborador. A base desta confiança é o respeito permanente pelo Direito e pela Lei, bem como por todas as nossas normas internas (Compliance).**

A Voith está consciente da sua responsabilidade perante a sociedade e age em função disso. Reconhecemos a co-responsabilidade da empresa e dos nossos colaboradores no bem comum. É por esse motivo que a Voith reúne, com este Código de Conduta, as normas mais importantes, obrigatoriamente válidas para todos os colaboradores da Voith em todo o mundo, dando, assim, continuidade à cultura de honestidade e decência há muito exercida pela Voith. Simultaneamente, a Voith fornece a cada colaborador, com este Código de Conduta, diretrizes que têm como objetivo auxiliá-lo em suas ações auto-responsáveis, orientadas para o bem da empresa. Esta auto-responsabilidade é, simultaneamente, um direito e um dever. Cada colaborador é, na sua área de atuação, responsável pela conformidade constante do seu comportamento com as normas estipuladas neste Código de Conduta. Das nossas gerências exigimos, devido à sua função de modelo, que não comuniquem estas normas apenas sob a forma necessária, mas que eles próprios as vivam como exemplo e as exijam de seus colaboradores. As nossas gerências são as primeiras pessoas de contato de seus colaboradores em todas as questões relacionadas ao presente Código de Conduta.

Este Código de Conduta e as normas aqui constantes são parte do nosso sistema de gestão de riscos nos termos da diretriz 03/01 do Grupo Voith, que tem como objetivo proteger a Voith, e também cada um de seus colaboradores. O código descreve um padrão mínimo que é, através de complementações regionais, adaptado às rigorosas especificações legais locais e aos hábitos culturais. Caso a Voith tenha emitido diretrizes separadas para o Grupo Voith relativamente a temas específicos, além deste Código de Conduta, as mesmas também serão aplicáveis como disposições de execução. As respectivas diretrizes atuais do Grupo Voith podem ser consultadas e impressas através da página da Intranet "Compliance".

Este código é válido mundialmente para todos os colaboradores do Grupo Voith. No entanto, a Voith espera que também todas as outras pessoas que exerçam atividades na empresa (por exemplo, estagiários, consultores) respeitem este código.

Os regulamentos constantes deste código são aplicáveis na relação entre a respectiva empresa do Grupo Voith e seus colaboradores, não servindo de justificativa para direitos concedidos a terceiros.

Em caso de dúvida, a decisão caberá ao Comitê de Compliance.

Este Código de Conduta substitui a diretriz 01/07 do Grupo Voith válida até o momento.

## 2. Colaboração com clientes, fornecedores e outros parceiros comerciais

Os nossos clientes, fornecedores e outros parceiros comerciais esperam, além da qualidade dos nossos produtos e serviços, também um elevado profissionalismo e integridade absoluta nas relações com eles mantidas. Por este motivo, a regularidade, a honestidade e a transparência são pontos cruciais de cada comunicação e de todas as relações contratuais.

### 2.1 Concorrência leal

A Voith respeita as normas da concorrência leal e apóia todos os esforços para promover um mercado livre e uma concorrência aberta em níveis nacional e internacional. A Voith renuncia, portanto, a qualquer contrato que possa ser obtido através de violação das leis aplicáveis.

#### 2.1.1 Acordos, cartéis e não-concorrência

Todos os colaboradores são obrigados a respeitar as leis contra as restrições à concorrência. Por este motivo, é proibido fazer acordos formais ou informais com concorrentes, que tenham como finalidade impedir a livre concorrência ou causem ilegalmente seu impedimento. O mesmo se aplica a comportamentos acordados de forma deliberada e implícita. Assim, não são permitidas, entre concorrentes, sobretudo divisões com base em áreas ou clientes, além de acordos e transmissão de informações relativas a preços, relações de fornecimento, condições, capacidades, quotas de mercado, margens, custos, informações especiais sobre clientes, bem como conteúdos de ofertas ou comportamentos decorrentes das ofertas.

Enquanto a Voith possuir uma posição de liderança no mercado, ela não pode se aproveitar dessa posição de forma ilícita.

Quaisquer acordos que se pretendam realizar com concorrentes devem ser previamente apresentados ao departamento jurídico competente para verificação e ao Diretor Financeiro da respectiva divisão do Grupo Voith para efeitos de autorização. Caso o departamento jurídico seja da opinião de que o acordo em questão não pode ser realizado, não pode ser dada autorização pelo respectivo Diretor Financeiro. Neste caso, o assunto deverá ser entregue ao Comitê de Compliance.

### **2.1.2 Corrupção e suborno**

A Voith não tolera qualquer forma de corrupção ou suborno. Todas as atividades comerciais relacionadas à empresa devem basear-se em pensamentos e ações honestos e responsáveis. Já no ano de 2001, reconhecemos e assinamos o Código de Conduta da Câmara de Comércio Internacional (CCI) para o combate à corrupção nas relações comerciais, em sua redação de 1998.

#### **2.1.2.1 Oferta e concessão de vantagens**

Para a concorrência, apostamos na qualidade e na capacidade de nossos produtos e serviços. Por este motivo, são proibidos todos e quaisquer acordos ou acordos acessórios com vista à concessão direta ou indireta de vantagens, em favor de determinadas pessoas ou organizações, relacionadas à intermediação, concessão, autorização, fornecimento, processamento ou pagamento de pedidos. Isto se aplica, sobretudo, a todos os acordos com parceiros comerciais, seus colaboradores ou funcionários públicos, mas também com quaisquer terceiros. Vantagens proibidas podem, por exemplo, ser constituídas por gratificações em dinheiro ou espécie. Vantagens indiretas, como gratificações para um familiar da pessoa diretamente relacionada ao negócio, doações para outros terceiros através das quais essa pessoa poderia obter uma vantagem, ou ainda vantagens sob a forma de uma melhor posição social ou política, também são proibidas. O mesmo se aplica a vantagens relacionadas a processos administrativos.

Presentes e convites são permitidos desde que o seu valor, no contexto financeiro ou qualquer outro aspecto, não seja apto para influenciar impropriamente as ações ou decisões do receptor ou não possam colocá-lo em uma posição de dependência obrigatória. No caso de convites para eventos, há também que se considerar que o evento deverá ser de caráter comercial habitual e ser adequado quanto ao tipo e dimensão ou, ainda, ter um caráter profissional inequívoco. Sobretudo, no caso de funcionários públicos deve ser aplicado um critério rigoroso. Presentes em dinheiro são proibidos em qualquer caso.

Gratificações sob a forma de comissões ou qualquer outro tipo de pagamentos a terceiros, sobretudo representantes, corretores, consultores ou outros intermediadores, devem ser feitas em proporção adequada e compreensível em relação à sua atividade. Estas gratificações devem ser dimensionadas de modo que não se possa supor que tenham sido utilizadas para contornar os regulamentos existentes para a concessão de vantagens proibidas. Acordos com representantes, corretores, consultores e outros intermediadores, incluindo todas as alterações posteriores, devem ser integralmente redigidos por escrito e devem obrigar a parte contratada a respeitar sempre os princípios supra mencionados e a não efetuar subornos. Estes acordos requerem, antes da sua realização, o consentimento do Diretor Financeiro da respectiva divisão do Grupo Voith.

#### **2.1.2.2 Exigência e aceitação de vantagens**

Presentes de parceiros comerciais são habituais de forma limitada, mas podem prejudicar a reputação da nossa empresa ou originar conflitos de interesses. Por este motivo, os nossos colaboradores estão estritamente proibidos de exigir ou aceitar vantagens pessoais como, por exemplo, serviços, convites inadequados, para si, para pessoas próximas ou instituições. Constituem exceções, por exemplo, presentes ocasionais de valor irrelevante. Por princípios, são proibidos presentes em dinheiro de qualquer tipo. Qualquer oferta de presentes ou vantagens além destas devem ser recusadas e comunicadas ao superior hierárquico. Incidentalmente aplicam-se as normas supra mencionadas no ponto 2.1.2.1.

### **2.1.2.3 Donativos e patrocínios**

À Voith são apresentados pedidos de donativos de diferentes organizações e instituições. Os donativos são dados de forma compreensível, o que significa que o receptor e a utilização devem ser conhecidos. Não são permitidos pagamentos para contas privadas. Não são efetuados donativos para organizações que prejudiquem a reputação da empresa. Na concessão de donativos deve ainda ser assegurado que são cumpridas as normas supra mencionadas nos pontos 2.1.2.1. e 2.1.2.2. Isto se aplica, sobretudo, a donativos efetuados na proximidade temporal e material de pedidos. Donativos de qualquer tipo a partidos políticos necessitam da autorização da Gerência.

No caso dos patrocínios, é necessário considerar que deve haver uma relação adequada entre o apoio e a contraprestação acordada.

Incidentalmente, a diretriz 01/08 do Grupo (Donativos e Patrocínios) preverá, ainda, outras regras detalhadas.

### **2.1.3 Patentes, direitos de propriedade industrial**

O desenvolvimento contínuo de tecnologia própria, através de invenções e melhorias no nosso know-how, é de importância decisiva para a conservação da competitividade. A salvaguarda da nossa tecnologia através de direitos de propriedade industrial é, por este motivo, de importância cada vez maior.

Nenhum colaborador pode transmitir novos conhecimentos ou segredos internos da empresa sob qualquer forma a terceiros. Qualquer colaborador deve respeitar os direitos de propriedade válidos de terceiros. Nenhum colaborador pode se apropriar ou fazer uso dos segredos de terceiros.

Os detalhes encontram-se na diretriz 03/06 do Grupo Voith (proteção das tecnologias utilizadas no Grupo Voith).

## **2.2 Seleção de fornecedores e prestadores de serviços**

A Voith verifica todas as ofertas de seus fornecedores de forma justa e imparcial. A verificação, decisão, concessão e processamento de um pedido devem ocorrer rigorosamente segundo critérios objetivos e de forma compreensível. É estritamente proibido o favorecimento ou impedimento impróprio de fornecedores.

Na escolha dos parceiros comerciais, a Voith exige que também o parceiro respeite os valores mencionados neste código. A violação por um parceiro pode causar o fim da relação comercial.

## 3. Gerência e colaboradores na Voith

**A produtividade e a humanidade são, em conjunto, indispensáveis para o sucesso duradouro de uma empresa. O sucesso econômico da Voith só pode ser garantido através de, e com os nossos colaboradores de todo o mundo.**

### 3.1 Cultura de gerência e de confiança

Cada colaborador é obrigado a respeitar este código, sendo que especialmente as nossas gerências assumam uma função de modelo. No âmbito da cultura de confiança cultivada na Voith, elas são responsáveis, na sua respectiva área, pela não ocorrência de violações a este código que poderiam ter sido evitadas ou dificultadas através de uma supervisão adequada.

### 3.2 Tolerância e igualdade de oportunidade

A Voith respeita os direitos fundamentais do homem em todo o mundo. Enquanto Grupo de atividades globais, trabalhamos com colaboradores e parceiros comerciais de diferentes nacionalidades, culturas e mentalidades. Não toleramos qualquer tipo de tratamento diferenciado ilegal (discriminação), assédio ou humilhação. Não toleramos, sobretudo, discriminações com base na raça ou origem étnica, no sexo, na religião ou ideologia, na orientação política, em deficiências, na idade ou na identidade sexual.

### 3.3 Condições justas de trabalho

A Voith oferece a seus colaboradores uma remuneração adequada e condições justas de trabalho que respeitam todos os requisitos legais. Assim, repudiamos qualquer forma de trabalho forçado ou infantil, bem como qualquer impedimento da representação de interesses legítimos de trabalhadores.

### 3.4 Prevenção de conflitos de interesses

A Voith valoriza a ausência de conflitos de interesses ou lealdade entre seus colaboradores durante a sua atividade a serviço da empresa. Tais conflitos podem surgir, por exemplo, durante negócios entre empresas da Voith e colaboradores ou seus familiares próximos. Estes negócios devem ser sempre apresentados ao superior hierárquico antes de sua conclusão.

#### 3.4.1 Segundo emprego

Um segundo emprego remunerado deve ser previamente autorizado por escrito pela respectiva gerência e, no caso de gerentes, pelo Conselho Consultivo e departamento pessoal.

#### 3.4.2 Atividades político-partidárias

A Voith não participa de atividades político-partidárias. No entanto, nenhum colaborador será impedido de, no seu tempo livre, participar, de forma razoável, de processos políticos. É com manifesta satisfação que encaramos qualquer empenho civil e social, como também de caridade, por parte de nossos colaboradores. Os colaboradores ativos neste âmbito fazem-no enquanto pessoas privadas. Entretanto, isto deve ocorrer sempre de forma a excluir quaisquer conflitos de interesses com assuntos relacionados à empresa.

### 3.5 Proteção de bens

A Voith exige de seus colaboradores que protejam os bens materiais e imateriais da empresa. Dos bens fazem parte, entre outros, imóveis, recursos de operação e estoque; títulos e dinheiro em caixa; equipamento e materiais de escritório; sistemas de informação e software, bem como patentes, direitos de marcas e know-how. Violações da lei, tais como fraude, furto, apropriação indébita e lavagem de dinheiro são atos passíveis de persecução penal. Quanto à aceitação de riscos para a empresa, remetemo-nos à diretriz 03/01 da empresa (gestão de riscos e de qualidade). Todas as instalações e equipamentos só podem ser utilizados para finalidades profissionais relacionadas à empresa, se o seu uso privado não for expressamente permitido. Na utilização da Internet, deve ser respeitada a proibição de consultas e transmissão de informações que incitem ao racismo, à glorificação da violência ou a outros crimes ou que tenham conteúdos ofensivos.

## 3.6 Tratamento de informações

Para o tratamento de informações internas, estabelecemos como condição o zelo e cuidados apropriados.

### 3.6.1 Sigilo

Deve ser guardado sigilo relativamente a assuntos internos que não sejam de conhecimento público. Isto também se aplica às invenções e a outros de know-how. Estes elementos constituem a base para um sucesso duradouro e a garantia para o futuro do Grupo Voith. Por este motivo, nenhum colaborador pode transmitir novos conhecimentos ou segredos internos da empresa, sob qualquer forma, a terceiros. Isto também é válido depois de terminada a relação de trabalho.

### 3.6.2 Proteção de dados e segurança da informação

O intercâmbio eletrônico de informações em nível mundial é condição decisiva para a eficiência dos colaboradores e para o sucesso comercial em geral. Às vantagens da comunicação eletrônica estão, contudo, associados os riscos relacionados à proteção e à segurança dos dados. Por este motivo, documentos e suportes de dados da empresa devem ser sempre protegidos contra o acesso por parte de terceiros. A prevenção eficaz destes riscos é tanto da responsabilidade da gerência, como também de cada um, sendo parte integrante importante da gestão da tecnologia de informação.

Os detalhes encontram-se na diretriz 01/03 do Grupo Voith (Segurança da informação e Proteção de dados).

### 3.6.3 Informação privilegiada

É proibido o favorecimento pessoal ou de outros através do uso de conhecimentos internos da empresa. O mesmo se aplica à transmissão indevida de tal informação privilegiada.

### 3.6.4 Apresentação correta de relatórios

Os colaboradores estão obrigados, tanto na apresentação de relatórios internos como também externos, a darem declarações verdadeiras verbais e escritas. É proibida qualquer manipulação de conteúdos.

## 3.7 Segurança no trabalho, saúde, proteção ambiental e sustentabilidade

A proteção da vida e da saúde de todos os colaboradores e um tratamento responsável de recursos e poluentes são pontos que a Voith obviamente respeita. São tarefas de todos os colaboradores evitar perigos para pessoas no local de trabalho, manter reduzidas as influências sobre meio ambiente e utilizar os recursos de forma econômica. No desenvolvimento e fabricação de nossos produtos, orientamo-nos pelos princípios da sustentabilidade e compatibilidade ambiental.

Os detalhes para a proteção ambiental encontram-se na diretriz 01/02 do Grupo Voith e para a proteção da saúde no trabalho na diretriz 01/06 do Grupo Voith.

## 3.8 Qualidade

O sucesso dos nossos produtos e serviços no mercado está indissociavelmente ligado à qualidade dos mesmos. Impomos a todos os colaboradores elevadas exigências no que diz respeito à criatividade, aptidão e diligência, mostrando assim aos clientes e a terceiros nossos elevados padrões.

Não toleramos comportamentos deliberados ou negligentes que tenham como consequência a redução da nossa qualidade.

## 4. Implementação do Código de Conduta

### 4.1 Organização de Compliance

A Voith criou um Comitê de Compliance. A sua função é supervisionar a implementação e a aplicação do Código de Conduta.

Segundo a organização de gestão de riscos da Voith (diretriz 03/01 do Grupo Voith), no nível das divisões do Grupo Voith, cabe também aos Diretores Financeiros, enquanto responsáveis por Compliance, a função de pessoas de contato e de implementação do Código de Conduta. Dentro de cada empresa Voith, estas funções serão assumidas pelos respectivos Diretores Financeiros ou por um membro da gerência nomeado pelo Diretor Financeiro da divisão correspondente.

### 4.2 Aconselhamento

A Voith disponibiliza aos colaboradores informações adequadas para ajudá-los a evitar eventuais violações das leis e deste Código de Conduta. Isto inclui, sobretudo, treinamentos sobre determinados temas e em áreas de risco selecionadas. Se, apesar disso, persistirem dúvidas, cada colaborador poderá dirigi-las ao Diretor Financeiro da sua empresa ou divisão, ao departamento jurídico ou pessoal competente ou aos membros do Comitê de Compliance. Adicionalmente, a Voith criou uma ferramenta de ajuda (helpdesk) para tais questões. Os respectivos dados de contato e outras informações importantes sobre o tema Compliance encontram-se na página da Intranet "Compliance".

### 4.3 Queixas e informações

Cada colaborador tem a possibilidade e o direito de comunicar à Voith violações ou suspeitas de violação ao Código de Conduta. A pessoa de contato para tais comunicações é, à escolha do colaborador, o seu superior hierárquico direto, o colaborador por ele responsável do departamento pessoal, o Diretor Financeiro de sua empresa, o Diretor Financeiro da divisão ou qualquer um dos membros do Comitê de Compliance. Os dados necessários para entrar em contato com estas pessoas serão disponibilizados a todos os colaboradores de forma apropriada, entre outros, através da página da Intranet “Compliance”.

O colaborador que, com base em referências concretas, tenha em boa fé chegado à conclusão de que existe ou poderia existir uma violação ao Código de Conduta e que faça uso do seu direito de comunicar tal violação ou suspeita à Voith, não deve esperar quaisquer desvantagens advindas deste ato. A Voith irá, em cada caso particular, e quando necessário, tomar as medidas necessárias para proteger de quaisquer desvantagens o colaborador que fez a comunicação. Quando possível e legalmente permitido, a Voith tratará com confidencialidade a identidade dos colaboradores que comunicarem uma violação ou suspeita de violação ao Código de Conduta. O mesmo se aplica à identidade dos colaboradores que cooperarem no esclarecimento das violações ao Código de Conduta ou da suspeita de tal ato.

### 4.4 Disposições de execução

A Voith decretará outras disposições para execução relativas a outros temas selecionados deste Código de Conduta, as quais irão, entre outros fatores, tratar e descrever questões relacionadas a dúvidas e procedimentos de consentimento.

O Código de Conduta (Code of Conduct) do grupo de empresas Voith está publicado em vários idiomas. Em caso de variações ou de alguma discrepância entre as versões nos vários idiomas, prevalece sempre o texto alemão.

A versão mais atual se encontra na Internet:  
[www.voith.com/compliance](http://www.voith.com/compliance)

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

**VOITH**  
Inspiring Technology  
for Generations