

Voith Grubu Davranış Kuralları (Code of Conduct)

İçindekiler

Yönetim Kurulu'nun Önsözü	3
Voith Değerleri ile Uyum İçinde Hareket Etmek	
1. Giriş ve ilkelerin açıklanması	4
2. Müşteriler, tedarikçiler ve diğer iş ortakları ile işbirliği	5
2.1 Adil rekabet	
2.1.1 Anlaşmalar, karteller ve rekabetten çekilme	
2.1.2 Yolsuzluk ve rüşvet	
2.1.2.1 Başkasına çıkar teklif etmek ve sağlamak	
2.1.2.2 Başkasından çıkar talep etmek ve kabul etmek	
2.1.2.3 Bağışlar ve sponsorluklar	
2.1.3 Patentler ve fikri mülkiyet hakları	
2.2 Tedarikçilerin ve hizmet sağlayıcıların seçimi	
3. Voith'de yönetim ve çalışanlar	8
3.1 Liderlik ve güven	
3.2 Tolerans ve fırsat eşitliği	
3.3 Adil çalışma koşulları	
3.4 Çıkar çatışmalarının önlenmesi	
3.4.1 Çalışanların dışarıdan iş alması	
3.4.2 Siyasi faaliyetler	
3.5 Varlıkların korunması	
3.6 Bilginin kullanılması	
3.6.1 Gizlilik	
3.6.2 Mahremiyet ve bilgi güvenliği	
3.6.3 İçeriden öğrenilen bilgi	
3.6.4 Doğru raporlama	
3.7 İş güvenliği, sağlık, çevrenin korunması ve sürdürülebilirlik	
3.8 Kalite	
4. Davranış Kuralları'nın uygulanması	10
4.1 Mevzuata uyumun organizasyonu	
4.2 Danışmanlık	
4.3 Kötü davranışa ilişkin şikâyetler ve raporlar	
4.4 Yönetmeliklerin uygulanması	

Voith Değerleri ile Uyum içinde Hareket Etmek

Değerli Çalışanlarımız,

1927'lerden beri, Voith iş ahlakı ilkelerini şu şekilde açıklamıştır: "İş dünyasında ahlaklı, terbiyeli ve dürüst olunmalıdır. Eğer sözleşmeli olduğumuz bir taraf veya bir rakibimiz haksız bir davranışta bulunursa, bu durum bize bu ilkemizden sapma hakkı vermez".

Geçen yıllarda bu cümleler değerler sistemimizin en temel taşını oluşturmuştur ve yaptığımız her işte bize rehberlik etmiştir. Voith'in değerleri iş ortaklarımızla, müşterilerimizle ve tedarikçilerimizle olan ilişkilerimizin olduğu gibi; hissedarlarımızla, Voith ailesiyle olan ilişkilerimizin de karakterini tanımlamıştır. Voith'de çalışan herkesin temel dürüstlüğü, iş dünyasındaki ünümüzün kaynağı olan ve bizim Engineered Reliability (Üzerinde mühendislik çalışması yapılmış güvenilirlik) olarak adlandırdığımız kavramın özüdür.

Bu değerleri yücelterek ve koruyarak sürekli başarıyı kovalayabileceğimize inancımız tamdır.

Yıllar önce, bu yüksek davranış kuralı standardına kendimizi adadığımızda, şirket bünyesinde mevzuata uyumu sağlamak için kurallar ve prosedürler oluşturduk. Bu kurallar ve prosedürler sürekli olarak yürürlükte olan kanuni gerekliliklere göre güncellendi ve uyarlandı. Çalışanlarımızın tümü bunlara, örneğin Intranet üzerinde erişim imkânına sahiptirler.

Voith Grubu diğer az sayıda şirketin yakalayabileceği bir oranda büyümektedir. Şimdi, iş birimlerindeki ve faal şirketlerdeki diğer yönetim kademeleriyle birlikte çalışan Yönetim Kurulu'nun, mevzuata uyumun Voith değerleriyle birlikte temin edilmesi amacıyla mevcut organizasyonel kapasitenin gözden

geçirilmesini gerekli gördüğü bir noktaya gelinmiştir. Bu nedenle, bu kuralları düzenli olarak güncellemekten ve gözden geçirmekten ve bu kuralların istisnasız uygulanmasını temin etmekten sorumlu olacak bir Mevzuata Uyum Komitesi kurmaya karar verdik.

Yönetim Kurulu, Mevzuata Uyum Komitesi kurmakla her bir çalışanından Voith değerlerine bağlı olmasını beklediğini açık bir şekilde ortaya koymuştur. Aynı zamanda yöneticilerimizin bu değerlere uygun bir şekilde yaşayacağını ve bu değerleri diğerlerine duyuracağını varsaymaktayız. Yöneticiler, çalışanlarımızın bu konular hakkında herhangi bir soruları olduğunda ilk başvuracakları kişilerdir.

Bu bağlamda, yolsuzluk ve rüşvet gibi hukuka aykırı davranışların ülke içi veya uluslararası ticari işlemlerde olup olmadığına veya kamu görevlilerinin ya da özel hukuk kişilerinin karışıp karışmadığına bakılmaksızın Alman hukukuna göre ve diğer pek çok ülkede cezaya tabi olduğunu bir kez daha vurgularız. Bu eylemi yapan herhangi bir çalışan sadece cezai soruşturma riskini almış olmayacak aynı zamanda Grubun ve tüm çalışanlarının ününe zarar vermek suretiyle Voith'in çıkarlarına da ciddi bir darbe vurmuş olacaktır.

Voith Yönetim Kurulu olarak, bu nedenle rüşvetin, yolsuzluğun, ayrımcılığın her türüsüne ya da temel değerlerimize karşı diğer her türlü saldırıya tolerans göstermemekteyiz. Bu temel kurallara karşı halen bir ihlal söz konusu ise söz konusu ihlali çok ayrıntılı bir şekilde soruşturacağız ve gerekli tüm önlemleri alacağız.



Dr. Hubert Lienhard
(Başkan & CEO)



Dr. Hermann Jung
(Finans & Denetim)



Dr. Hans-Peter Sollinger
(Voith Paper)



Peter Edelmann
(Voith Turbo)



Martin Hennerici
(Voith Industrial Services)



Bertram Staudenmaier
(Voith Paper)



Dr. Roland Münch
(Voith Hydro)

1. Giriş ve ilkelerin açıklanması

Müşterilerimizden, hissedarlarımızdan, çalışanlarımızdan ve kamuoyundan aldığımız güven şirketteki her bir bireyin davranışlarına kritik bir şekilde bağlıdır. Bu güven hukuka ve bütün iç kurallarımıza sıkı sıkıya uyma temeline dayanmaktadır.

Voith topluma karşı olan sorumluluğunun bilincindedir ve buna göre hareket etmektedir. Şirketimizin ve çalışanlarımızın kamu yararına hizmet etme görevinin olduğunu farkındayız. Bu Davranış Kuralları'nın amacı şirketin uzun soluklu dürüstlük ve kanunlara saygılılık geleneğinin devamını temin etmek için dünya çapındaki Voith çalışanlarının uyması gereken normları özetlemektir. Kurallar çalışanların şirketin iyiliği için kendi sorumluluklarına uygun hareket etmesine yardımcı bir rehber olarak da hizmet etmektedir. Bu sorumluluk hem bir imtiyaz hem de bir görevdir. Her bir çalışan davranışlarının burada belirtilen kurallara her zaman uygun olduğunu temin etmelidir. Yöneticilerimiz sadece bu kuralları etkin bir şekilde kendilerine bildirmeli, bu kuralları örneklerle açıklamalı ve astlarından bu kurallara uymalarını talep etmelidirler. Yöneticilerimiz bu Kurallara ilişkin herhangi bir soru söz konusu olduğunda ilk danışılacak kişilerdir.

Bu Davranış Kuralları, Kurumsal Kılavuz 03/01'de belirtildiği gibi Voith ve onun her bir çalışanını korumayı amaçlayan risk yönetimi sistemimizin bir parçasıdır. Kurallar daha sıkı yerel hukuki gereklilikler ve kültürel geleneklere uyumlu olacak şekilde bölgesel olarak genişletilebilecek minimum standardı tanımlamaktadır. Kurallara ek olarak, Voith'in özel konular için ayrı kurumsal kılavuzlar yayınladığı durumlarda bu kurallar ek düzenlemeler olarak uygulamada kalmaya devam edecektir. Hâlihazırda yürürlükte olan kurumsal kılavuzlar, Mevzuata Uyum Intranet sayfasında çıktı alınabilir şekilde erişime açıktır.

Bu kurallar Voith Grubu'nun dünya çapındaki bütün çalışanları için geçerlidir. Buna ek olarak, Voith şirket tarafından istihdam edilen diğer kişilerden de (stajyerler, danışmanlar) bu kurallara bağlı olmasını beklemektedir.

Bu kuralların içindeki düzenlemeler Voith Grubu içindeki şirketlerden her biri ve bunların çalışanları arasındaki ilişkilere uygulanabilir olacaktır. Bu durum bir üçüncü taraf hakkına temel teşkil etmez.

Mevzuata Uyum Komitesi bu Kurallara ilişkin olarak doğabilecek her türlü uyuşmazlıkta nihai karar merciidir.

Bu Davranış Kuralları Kurumsal Kılavuzu 01/07'nin yerini almıştır.

2. Müşteriler, tedarikçiler ve diğer iş ortakları ile işbirliği

Müşterilerimiz, tedarikçilerimiz ve diğer iş ortaklarımız bizlerden yüksek kalitede ürünler ve hizmetler beklemenin yanı sıra kendileriyle olan ilişkilerimizde yüksek kalitede bir profesyonellik ve dürüstlük de beklemektedir. Bu nedenle, onlarla olan iletişimimiz ve sözleşmesel ilişkilerimiz her zaman için doğruluk, dürüstlük ve saygınlık ile karakterize edilmelidir.

2.1 Adil rekabet

Voith adil rekabet kurallarını gözetmektedir ve gerek ulusal gerekse uluslararası alanda serbest bir pazar ve açık bir rekabetin korunmasına yönelik bütün çabaları desteklemektedir. Voith, bu nedenle, bir sözleşme eğer uygulanabilir kanunları ihlal eder nitelikteyse böyle bir sözleşme ilişkisine girmemektedir.

2.1.1 Anlaşmalar, karteller ve rekabetten çekilme

Bütün çalışanların ticaretin kısıtlanmasını engelleyen kanunlara uyması gerekmektedir. Bu nedenle rakiplerle rekabeti engelleme amacı taşıyan yazılı veya sözlü anlaşmalar yapmak yasaklanmıştır. Aynı kural, örtülü anlaşmalara dayanan eylemlere de uygulanır. Bu doğrultuda, bir rakiple satış alanlarının sınırlarını çizmeye veya müşterileri paylaşmaya izin verilmediği gibi rakiplerle fiyat, tedarik ilişkileri, ticari şartlar, kapasiteler, pazar payları, kar marjları, maliyetler, müşteri verileri, ihale teklifi içerikleri veya ihaleye teklif verme davranışları konusunda anlaşmalar yapmaya da izin verilmemektedir.

Voith'in hâkim bir pazar pozisyonuna sahip olduğu durumlarda, böyle bir pozisyon yasadışı bir şekilde istismar edilmemelidir.

Rakiplerle yapılması teklif edilen tüm anlaşmalar öncelikle gözden geçirilmesi için sorumlu hukuk departmanına iletilmeli ve akabinde onayı için ilgili Group biriminin CFO'suna sunulmalıdır. Eğer hukuk departmanı söz konusu anlaşmanın imzalanmayacağı şeklinde görüş bildirirse, ilgili CFO'nun bu anlaşmaya onay vermesine izin verilmemektedir. Böyle bir durumda, konu Mevzuata Uyum Komitesi'ne havale edilmelidir.

2.1.2 Yolsuzluk ve rüşvet

Voith yolsuzluk ve rüşvete hiçbir şekliyle tolerans tanımayacaktır. Şirketimizin bütün ticari faaliyetleri dürüstlük ve sorumluluk ruhu içinde yürütülmelidir. 2001 gibi önceki bir tarihte, şirket yeniden organize oldu ve Uluslar arası Ticaret Odası (ICC) tarafından yürürlüğe konan Uluslararası Ticari İşlemlerde Yolsuzluk ve Rüşvetle Mücadele Kuralları'nı (1998 gözden geçirilmiş versiyon) imzaladı.

2.1.2.1 Başkasına çıkar teklif etmek ve sağlamak

Bir pazar oyuncusu olarak bizler ürünlerimizin ve hizmetlerimizin kalite ve performansına güvenmekteyiz. Bu nedenle iş almamızı sağlayan sözleşmelerin düzenlenmesi, bizim tarafımızdan alınmasının sağlanması, onaylanması, uygulanması veya ödemelerinin yapılması ile bağlantılı kişi ve kurumlara doğrudan veya dolaylı bir çıkar sağlamayı hedefleyen hiçbir anlaşmaya veya yan anlaşmaya izin vermemekteyiz. Bu durum özellikle iş ortaklarımız, onların çalışanları ve memurları için geçerli olduğu gibi; üçüncü kişiler için de geçerlidir. Aynı durum kamu görevlileri ile yapılan işlerde söz konusu görevlilere çıkar sağlama bakımından da geçerlidir. Bu tarz ödemeler nakdi ya da aynı şekilde olup olmadığına bakılmaksızın kabul edilemez niteliktedir. Bir kişiye çıkar sağlamak da eğer söz konusu kişi bu çıkarı sadece dolaylı olarak yararlanıyorsa kabul edilemez nitelikte olabilir. (örneğin ödemelerin bir aile bireyine yapılması ya da ödemelerin (bağışlar gibi) üçüncü bir kişiye yapılması ve söz konusu kişinin sosyal veya siyasi konumunun bu ödemeden sonuç olarak olumlu yönde etkilenmesi gibi).

Hediyeler ve davetiyelere izin verilmesi onların değeri, finansal kapsamı, Alıcı'nın eylemlerini veya kararlarını uygun olmayan bir şekilde etkileme ya da alıcı tarafta bir altta kalmama durumu yaratma açısından yeterince büyük ve etkili olmamasına bağlıdır. Bir etkinlik ya da toplantı için davetiye düzenlerken, söz konusu etkinliğin iş çevresindeki olağan ölçülerde ve olağan türden olması ya da münhasıran ticari faaliyete ilişkin olması ayrıca temin edilecektir. Özellikle kamu görevlilerinin davet edileceği durumlarda sıkı standartlar uygulanmalıdır. Parasal hediyeler her durumda yasaklanmıştır.

Üçüncü kişilere, özellikle acentelere, brokerlere ve diğer aracılar komisyona ya da başka bir ad altında yapılacak ödemeler inandırıcı olmalıdır ve yapılan işin makul bir bölümünü içermelidir. Söz konusu ödemeler, çıkar sağlamaya ilişkin kuralların arkadan dolanılması amacıyla yapıldığı izlenimi uyandırmayacak bir rakamı içermelidir. Acentelerle, brokerlerle, danışmanlarla ve diğer müşavirlerle yapılacak anlaşmalar, sonradan yapılacak tüm değişiklikleri de dâhil olmak üzere, tümüyle yazılı yapılmalı ve sözleşen taraflara yukarıda belirtilen ilkelere her zaman uyma ve rüşvetten kaçınma yükümlülüğü getirmelidir. Söz konusu anlaşmalar imzalanmadan önce ilgili Grup biriminin CFO'su tarafından onaylanmalıdır.

2.1.2.2 Başkasından çıkar talep etmek ve kabul etmek

Her ne kadar iş ortakları arasında sınırlı miktarda hediye değişimi yapılması olağansa da; hediye kabul etmek şirketimizin saygınlığına zarar verebilir ve çıkar çatışmalarına neden olabilir. Bu nedenle, çalışanlarımızın gerek kendi avantajlarına olsun gerekse onlara yakın kişi ya da kurumlar için olsun hizmet alımı ya da uygunsuz davetiyeler gibi kişisel çıkar talep etmesi ya da kabul etmesi sıkı sıkıca yasaklanmıştır. Ara sıra verilen düşük değerli hediyeler bir istisna oluşturmaktadır. Para şeklindeki hediyelere hiçbir şekilde izin verilmemektedir. Hediye ve çıkar teklifleri reddedilmeli ve süpervizör pozisyonundaki birim amirine rapor edilmelidir. 2.1.2.1.de yer alan kurallar bu bölüme de uygulanacaktır.

2.1.2.3 Bağışlar ve sponsorluklar

Voith'a çok geniş bir yelpazedeki kurum ve kuruluşlardan bağış talepleri gelmektedir. Bağışlar saydam bir şekilde yapılmalıdır; bunun anlamı bağışın alıcısı ve kullanım amacı bilinmelidir. Bağış için kişisel banka hesaplarına havale yapılmasına izin verilmemektedir. Voith'in saygınlığına zarar verebilecek hiçbir organizasyona bağış yapılamaz. Bağışlar yapılırken, yukarıda 2.1.2.1 ve 2.1.2.2'de yer alan kurallara uyulmalıdır; bu kurallara özellikle bir ticari sözleşme bağlanmadan kısa bir süre önce yapılan bağışlara ya da bir sözleşmenin içeriği ile ilişkili bağışlara da uygulanır. Siyasi partilere yapılacak her çeşit bağış Yönetim Kurulu'nun onayına tabidir.

Sponsorluklar söz konusu olduğunda, desteklenecek tutar ile bu tutar karşılığında anlaşılan edim arasında makul bir ilişki olmalıdır.

Ek detaylar kılavuzun bağışlar ve sponsorluklar bölümünde yer almaktadır.

2.1.3 Patentler ve fikri mülkiyet hakları

Rekabet gücümüzü sürdürebilmemiz için, buluşlar yaparak ve know-how'ımızı geliştirerek fikri mülkiyete ilişkin teknolojimizi geliştirmeye devam etmeliyiz. Fikri mülkiyet hakları açısından teknolojimizin korunması bu nedenle artan bir şekilde önemli hala gelmeye başlamıştır.

Çalışanlarımızın yeni bir önemli bilgiyi ya da şirket sırrını her ne şekilde olursa olsun, üçüncü kişilere açıklamasına izin verilmemektedir. Bütün alışanlarımız üçüncü kişilerin hukuken geçerli fikri mülkiyet haklarına saygı duymalıdır. Çalışanlarımızın nc kişilerden sırlar temin etmelerine ya da söz konusu sırları izinsizce kullandırmalarına izin verilmemektedir.

Bu konuya ilişkin detaylı bilgi Kurumsal Kılavuz 03/06'da yer almaktadır. (Voith Grubu'nda Kullanılan Teknolojilerin Korunması.)

2.2 Tedarikçilerin ve hizmet sağlayıcıların seçimi

Voith tedarikçileri tarafından sunulan bütün teklifleri adil ve tarafsız bir incelemeye tabi tutmaktadır. Bir sözleşmenin değerlendirilmesi, imzalanması ve uygulanması işlemleri çok sıkı profesyonel kriterlere bağlı olmalıdır ve saydam bir şekilde yürütülmelidir. Bir tedarikçinin usulszce seçilmesine ya da bir sözleşmeye hak kazanabilmek için gösterdiği çabanın engellenmeye çalışılmasına hiç bir biçimde izin verilemez.

İş ortakları seçilirken, Voith, bu Kurallar'da yer alan değerlere onların da saygı göstermesini talep etmektedir. Bir ortağın kural ihlali yapması, iş ilişkisinin sonlandırılmasına neden olabilir.

3. Voith'de Yönetim ve çalışanlar

Bir işletmede sürekli başarının temin edilebilmesi için verimlilik ve insancılık el ele yürümelidir. Voith'in ekonomik başarısı dünyanın dört bir yanına dağılmış çalışanlarının yardımı ve işbirliğine bağlıdır.

3.1 Liderlik ve güven

Çalışanlarımızın tümünün bu Kurallar'a bağlı olması gerekmektedir ve yönetici personellerimiz de diğer çalışanlarımıza örnek oluşturmalarıdır. Voith yöneticilerinin bu Kurallar'ın herhangi bir şekilde ihlal edilmesini önlemek için yeterli denetimi sağlamaktan sorumlu olduğu bir güven atmosferi oluşturmaktadır.

3.2 Tolerans ve fırsat eşitliği

Voith insan haklarına dünya çapında saygı duymaktadır. Küresel boyuta gelmiş bir şirket olarak birçok farklı milliyetten, kültürden ve gelenekten gelen çalışanlara sahiptir. Hukuka aykırı olarak ayrımcılığa, tacize ya da aşağılamaya tolerans göstermez. Özellikle ırk, etnik köken, cinsiyet, din ya da dünya görüşü, siyasi eğilim, yaş ya da cinsel tercihi dikkate alarak ayrımcılık yapılmasına tolerans göstermez.

3.3 Adil çalışma koşulları

Voith çalışanlarına tüm kanuni yükümlülükler uygun olarak adil ücret vermekte ve adil çalışma koşulları sağlamaktadır. Angaryanın, çocuk işçiliğinin her türüsünü reddeder ve işçi temsilciliğine engel olmayacaktır.

3.4 Çıkar çatışmalarının önlenmesi

Çalışanlarının işlerini yaparken çıkar ya da sadakat çatışmaları içinde olmaması Voith için önemlidir. Bu tarz bir çatışma, örneğin Voith şirketleri ve çalışanları ya da onların ailelerinin üyeleri arasındaki ticari işlemler esnasında ortaya çıkabilir. Böyle herhangi bir ticari işlemin yapılmadan önce çalışanın amirine açıklanması gerekmektedir.

3.4.1 Çalışanların dışarıdan iş alması

Eğer bir çalışan dışarıdan kazançlı bir iş alma eğiliminde ise söz konusu çalışanın müdüründen yazılı izin alması gerekmektedir. Söz konusu Yöneticiler ise yazılı izin, Danışma Kurulu ve İnsan Kaynakları'ndan alınmalıdır.

3.4.2 Siyasi faaliyetler

Voith, siyasi partilerin dâhil olduğu faaliyetlere katılmamaktadır. Bununla birlikte, çalışanlarının çalışma saatleri dışında makul siyasi faaliyetlere katılmasını da, hiçbir biçimde engellemeyecektir. Çalışanlarımızın birer vatandaş olarak toplumsal sorunlara ilgi duymalarını ve sosyal faaliyetlere ve hayır işlerine katılmalarını memnuniyetle karşılamaktayız. Bu tür faaliyetlere katılan çalışanlarımız bunları kendi nam ve hesaplarına özgür birer birey olarak yapmaktadırlar. Bizim onlardan beklentimiz bu faaliyetleri ile işleri arasında bir çıkar çatışması olmamasından emin olmalarıdır.

3.5 Varlıkların korunması

Voith, çalışanlarına şirketin sahibi olduğu taşınır ve taşınmaz varlıklarını korumalarını şart koşmaktadır. Bu varlıklar eşyalar, üretim ekipmanları ve mal stokları; menkul kıymetler, değerli kağıtlar ve nakit para; ofis ekipmanları ve malzemeleri; bilgi sistemleri, yazılımlar, patentler, marka hakları ve know-how'ı içermektedir. Dolandırıcılık, hırsızlık, zimmete para geçirme, kara para aklama gibi hukuka aykırılıklar cezai takibata uğrayacaktır. İş riski alma ile ilgili olarak Kurumsal Kılavuz'a bakınız. 03/01 (Risk Yönetimi ve Kalite Yönetimi).

Makineler ve ekipmanlar özel kullanıma açıkça izin verilmediği sürece sadece işle ilgili amaçlarla kullanılacaktır. İnternet kullanıcıları, ırksal nefreti kışkırtabilecek, şiddeti ve diğer suçları öven, ya da, saldırgan bir içeriğe sahip herhangi bir bilgiye erişmemeye ya da böyle bir bilgiyi yaymamaya özen göstermelidirler.

3.6 Bilginin kullanılması

Çalışanlarımızdan şirket bilgilerini kullandıkları zaman gereken dikkati göstermelerini beklemekteyiz.

3.6.1 Gizlilik

Gizlilik kamuya açıklanmamış olan şirket-içi konuları içerecek şekilde yürütülmelidir. Bu kural buluşlara ve know-how 'ın diğer türlerine de uygulanacaktır. Bu konu Voith Grubu'nun uzun soluklu başarısı için ciddi bir öneme sahiptir. Çalışanlarımız, bu nedenle, yeni buluşlar ya da şirket sırları hakkındaki bilgileri üçüncü kişilere aktarmamalıdır. Bu kural iş akdi sona erdikten sonra da geçerlidir.

3.6.2 Mahremiyet ve bilgi güvenliği

Bilginin elektronik yolla ve küresel ölçekte değişimi, genel olarak, etkin çalışma ve iş başarısı için olmazsa olmazdır. Ancak, elektronik iletişim, yararlarının yanı sıra, mahremiyet ve verilerin korunması açısından riskler oluşturmaktadır. Resmi belgeler ve veri saklama cihazları bu nedenle her zaman için üçüncü kişilerin erişimine karşı korunmalıdır. Hem yöneticiler hem de çalışanlar bu risklere karşı etkili koruyucu önlemleri almalıdırlar; zira bu BT yönetiminin önemli bir bileşenidir.

Bu konuya ilişkin detaylı bilgi Kurumsal Kılavuz 03/06'da yer almaktadır. (Mahremiyet ve BT Güvenliği).

3.6.3 İçerden öğrenilen bilgi

Şirket içinden öğrenilen bilgi kullanılarak kişisel avantaj elde etmek ya da diğerlerine avantaj sağlamak yasaktır. Aynı kural söz konusu bilginin izinsiz olarak açıklandığı durumlarda da geçerlidir.

3.6.4 Doğru raporlama

Çalışanlar, gerek şirket-içi gerekse dışarıya yönelik kullanım için sözlü ya da yazılı raporlama yapılırken gerçeği söylemekle yükümlüdürler. İçerikte manipülasyon yapılması yasaktır.

3.7 İş güvenliği, sağlık, çevrenin korunması ve sürdürülebilirlik

Voith çalışanlarının yaşamlarını ve sağlıklarını korumak için gereken her türlü çabayı göstermektedir ve kaynaklar ile çevreye zararlı maddeler konusunda duyarlı bir şekilde hareket etmektedir. Bütün çalışanlar çevreye zararlı maddeleri işyerlerinden barındırmamalıdırlar ve çevreye zararı en minimize etmelidirler ve kaynakları ekonomik bir şekilde kullanmalıdırlar. Ürünlerimizi geliştirirken ve üretirken sürdürülebilirlik ve çevreye uyumluluk ilkelerine bağlı kalmaktayız.

Çevrenin korunmasına ilişkin detaylı bilgi Kurumsal Kılavuz 01/02'de ve sağlık ve iş güvenliğine ilişkin detaylı bilgi ise Kurumsal Kılavuz 01/06'da yer almaktadır.

3.8 Kalite

Ürünlerimizin ve hizmetlerimizin elde ettiği pazar başarısı kalitemizle ayrılmaz biçimde ilintilidir. Sloganımız "Engineered Reliability" çalışanlarımız tarafından maksimum ölçüde yaratıcılık, yetenek ve ilgi istemektedir aynı zamanda müşterilerimize ve üçüncü kişilere yüksek standartları yakaladığımızı göstermektedir.

Kalitemizde düşüşe neden olacak kasti ya da ihmale dayanan davranışlara tolerans göstermeyeceğiz.

4. Davranış Kuralları'nın uygulanması

4.1 Mevzuata Uyum'un organizasyonu

Voith Davranış Kuralları'nın uygulanması ve yaptırıma bağlanmasından sorumlu olacak bir Mevzuata Uyum Komitesi kurulmuştur.

Voith risk yönetimi sistemi (Kurumsal Kılavuz 03/01) CFO'ların birimler seviyesinde mevzuata uyum yöneticisi olarak hareket etmesini öngörmektedir. Onlar irtibat kişisi olarak çalışacaklardır ve Davranış Kuralları'nın uygulanmasından sorumlu olacaklardır. Her bir Voith şirketinde ise bu görev CFO ya da sorumlu Grup biriminin CFO'su tarafından atanan bir yönetici tarafından üstlenilecektir.

4.2 Danışmanlık

Voith çalışanlarının hukuka ve Davranış Kuralları'na uygun hareket etmelerine yardımcı olabilmek için onlara gerekli bilgileri sağlayacaktır. Bu, özellikle, özel konular ve seçilmiş risk alanlarına ilişkin eğitim faaliyetlerini içermektedir. Çalışanların bu bilgilendirmelere rağmen soruları varsa, bu soruları şirket ya da Grup biriminin CFO'suna, sorumlu hukuk ya da insan kaynakları departmanına ya da Mevzuata Uyum Komitesi üyelerine yöneltebilirler. Buna ek olarak, Voith soruların cevaplanması için bir yardım masası oluşturacaktır. İlgili irtibat bilgisi, Mevzuata Uyum İntranet sayfasında yayınlama da dahil olmak üzere uygun kanallardan duyurulacaktır.

4.3 Kötü davranışa ilişkin şikâyetler ve raporlar

Her bir çalışan Davranış Kuralları'nın ihlal edildiğini ya da ihlal şüphesini Voith'e rapor edebilir ve böyle bir hakka sahiptir. Çalışanın takdirine bağlı olarak bu amaçla irtibata geçilecek kişi doğrudan amiri konumundaki kişi, sorumlu insan kaynakları çalışanı, şirketin CFO'su, Grup biriminin CFO'su yada Mevzuata Uyum Komitesi'nin herhangi bir üyesi olabilir. Gerekli irtibat bilgisi, Mevzuata Uyum İntranet sayfasında yayınlama da dâhil olmak üzere uygun kanallardan duyurulacaktır.

Bir çalışan, elle tutulur bir kanıtı dayanmak kaydıyla, Davranış Kuralları'nın ihlal edilmiş olduğuna veya olabileceğine samimiyetle inanıyorsa ve bunu Voith'e rapor etme hakkını kullanmış ise; kendisi şikâyet ettiği kişilerden gelebilecek herhangi bir misillemeden zarar görmeyecektir. Voith, böyle bir durumda söz konusu çalışanı bir misillemeye karşı korumak için gerekli adımları atacaktır. Voith, bu prosedüre uyarak Davranış Kuralları'nın ihlalini veya olası ihlalini rapor eden tüm çalışanlarının kimliğini mümkün olduğu ölçüde ve hukuken izin verildiği kadarıyla gizli tutacaktır. Aynı kural söz konusu ihlale ya da olası ihlale ilişkin soruşturmaya yardımcı olan çalışanların kimliklerine de uygulanacaktır.

4.4 Yönetmeliklerin uygulanması

Voith, bu Davranış Kuralları'nda yer alan seçilmiş konuların uygulanmasına ilişkin olarak ek yönetmelikler çıkaracaktır. Bu yönetmelikler, aynı zamanda yorumlama ve onay prosedürlerinden kaynaklanan sorunlara da çözümler getirecektir.

Voith Grubu Davranış Kuralları bir çok dile çevrilmiş durumdadır. Farklı dildeki versiyonlar arasında herhangi bir farklılık ya da çelişki olması durumunda Almanca versiyonu esas alınacaktır.

En son çıkan versiyon İnternette aşağıdaki adreste bilginize sunulmuştur
www.voith.com/compliance

Voith GmbH
Compliance Committee
St. Poeltener Straße 43
89522 Heidenheim/Germany
Phone: +49 7321 37-6212
compliance@voith.com

VOITH
Engineered Reliability