

Codul de comportament
al Grupului Voith
(Code of Conduct)

Cuprins

Prefață de către consiliul de conducere	3
Comportament în conformitate cu Valorile Voith	
1. Introducere și formularea principiilor	4
2. Cooperarea cu clienții, furnizorii și partenerii de afaceri	5
2.1 Concurență loială	
2.1.1 Acorduri, carteluri și derogări de concurență	
2.1.2 Corupția și mituirea	
2.1.2.1 Oferirea și acordarea de beneficii	
2.1.2.2 Solicitarea și primirea de beneficii	
2.1.2.3 Donații și sponsorizări	
2.1.3 Brevete și drepturi de proprietate intelectuală	
2.2 Selectarea furnizorilor și a prestatorilor de servicii	
3. Conducerea și angajații de la Voith	8
3.1 Conducerea și inspirarea de încredere	
3.2 Toleranța și egalitatea de șanse	
3.3 Condiții de muncă echitabile	
3.4 Evitarea conflictelor de interes	
3.4.1 Munca în afara serviciului	
3.4.2 Activități politice	
3.5 Protecția activelor	
3.6 Utilizarea informațiilor	
3.6.1 Confidențialitatea	
3.6.2 Protecția vieții private și siguranța informațiilor	
3.6.3 Informații obținute prin surse improprii	
3.6.4 Rapoarte făcute corect	
3.7 Protecția la locul muncii, sănătatea, protecția mediului și fiabilitatea	
3.8 Calitatea	
4. Punerea în aplicare a Codului de conduită	10
4.1 Structuri pentru asigurarea conformității	
4.2 Consultanța	
4.3 Reclamații și rapoarte de abatere	
4.4 Reglementări pentru punerea în aplicare	

Comportament în conformitate cu Valorile Voith

Stimați angajați,

În 1927, Voith și-a formulat principiile sale de comportament în afaceri, după cum urmează: „În lumea afacerilor trebuie să fii etic, decent și onest. Dacă o parte contractantă sau un competitor se comportă incorect, acest lucru nu ne dă dreptul ca noi să ne abatem de la aceste principii.”

De-a lungul anilor aceste principii au constituit nucleul sistemului nostru de valori și ne-au ghidat în tot ceea ce facem. Valorile Voith definesc caracterul relațiilor noastre cu partenerii noștri de afaceri, clienții și furnizorii, precum și relațiile noastre cu acționarii noștri care constituie familia Voith. Onestitatea de bază a tuturor celor care lucrează la Voith este esența a ceea ce numim „Fiabilitate construită”, care constituie baza reputației noastre în lumea afacerilor.

Suntem siguri că, prin menținerea și păstrarea acestor valori vom putea garanta un succes continuu.

Cu mulți ani în urmă, angajându-ne la acest standard ridicat de conduită, am stabilit reguli și proceduri pentru a asigura respectarea acestei conduite în întreaga companie. Aceste norme și proceduri au fost și sînt în continuare revizuite și adaptate la cerințele actuale statutare. Toți angajații noștri au acces la ele, de exemplu, prin intermediul sistemului Intranet.

În ultimii ani Grupul Voith a crescut într-un ritm rapid. Aceasta extindere rapidă a grupului nostru este motivul pentru care consiliul de conducere împreună cu alte niveluri de conducere în companii și divizii operative ale grupului, au considerat necesar să revizuiască capacitatea existentă de organizare a

grupului pentru a asigura conformitatea cu valorile Voith. Un comitet de conformitate a fost înființat. Acest comitet este responsabil pentru actualizarea și revizuirea în mod regulat a normelor și valorilor grupului și pentru punerea lor în practică, fără excepție.

Mesajul clar pe care consiliul de conducere îl transmite prin înființarea comitetului de conformitate, este că fiecare angajat trebuie să adere la valorile Grupului Voith. Managerii noștri deasemenea vor avea un comportament exemplar care respectă valorile grupului. Managerii vor fii ambasadorii valorilor noastre; ei sînt cei la care angajații noștri vor apela în primă instanță atunci cînd au întrebări cu privire la aceste valori.

Subliniem încă o dată că un comportament ilegal, cum este corupția și mita se pedepsește în conformitate cu legislația germană și în conformitate cu legea din multe alte țări, indiferent dacă această comportament are loc în tranzacții de afaceri interne sau internaționale și dacă acesta implică funcționari publici sau particulari. Orice angajat care comite un astfel de act riscă o urmărire penală, și în plus aduce prejudicii serioase intereselor grupului Voith, afectând reputația grupului și a tuturor angajaților săi.

Consiliul de conducere Voith nu tolerează nici o formă de mită, corupție, discriminare sau orice altă încălcare a valorilor noastre fundamentale. Orice încălcare continuă a acestor reguli de bază va fii investigată în mod riguros și conducerea va lua toate măsurile necesare pentru oprirea ei.



Dr. Hubert Lienhard
(Președinte)



Dr. Hermann Jung
(Finanțe & Controlling)



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. Introducere și formularea principiilor

Încrederea pe care o primim de la clienții noștri, de la proprietarii noștri, de la angajați și de la public depinde în mod critic de comportamentul fiecărui individ în cadrul companiei. Ea se bazează pe respectarea strictă a legii și a regulamentelor noastre interne.

Voith este conștient de responsabilitatea sa față de societate, și se comportă în consecință. Recunoaștem datoria companiei noastre și a angajaților noștri de a servi binele comun. Scopul acestui cod de conduită este, prin urmare, de a rezuma normele care trebuie respectate de către angajații noștri din toată lumea, pentru a asigura tradiția bine stabilită a companiei în ceea ce privește onestitatea și decența. Codul este, de asemenea, menit să servească drept ghid pentru angajați, atunci când vor să știe cum să se comporte corect în parametrii răspunderilor lor individuale și pentru binele companiei. Această responsabilitate a fiecărui angajat este atât un privilegiu cât și o datorie. Fiecare angajat trebuie să se comporte întotdeauna în conformitate cu principiile și regulamentele stabilite aici. Managerii noștri trebuie nu numai să comunice aceste principii și regulamente în mod eficient, ei trebuie să dea exemplu celorlalți prin comportamentul lor și trebuie să ceară același fel de comportament din partea subordonaților lor. Ei sînt cei cărora le vor fi adresate în primă instanță, orice întrebări în privința acestui cod de comportament.

Acest cod de comportament face parte din sistemul nostru de gestionare a riscurilor stabilit în Reglementările Corporației 03/01; el are scopul de a proteja grupul Voith și angajații săi. Codul descrie un standard minim care poate fi amplificat la nivel regional, în conformitate cu cerințele stricte legale locale și obiceiurile culturale locale. În cazul în care, Voith introduce reglementări separate în domenii diferite, acestea vor rămâne aplicabile ca suplimente ale codului. Reglementările corporative valabile în prezent pot fi găsite pe pagina de Conformitate de pe Intranet, unde pot deasemenea fi imprimare.

Acest cod este valabil pentru angajații Grupului Voith din toată lumea. În plus, Voith pretinde ca orice alte persoane angajate de companie (stagiați, consultanți), să îl respecte.

Principiile și regulile din prezentul cod se vor aplica în relațiile dintre toate societățile din cadrul grupului Voith și angajații lor. Codul nu constituie o bază de drepturi pentru părți terțe.

Comitetul de conformitate are autoritatea finală să decidă orice contestații referitoare la acest Cod.

Prezentul cod de conduită înlocuiește precedentele Reglementări ale Corporației 01/07.

2. Cooperarea cu clienții, furnizorii și alți parteneri de afaceri

Clienții noștri, furnizorii și partenerii noștri de afaceri pretind un grad ridicat de profesionalism și integritate în relațiile noastre cu ei, pe lângă o înaltă calitate la produse și servicii. Din acest motiv, comunicațiile noastre cu ei și relațiile noastre contractuale trebuie să fie întotdeauna caracterizate de corectitudine, onestitate și transparență.

2.1 Concurența loială

Voith respectă regulile concurenței loiale și încurajează menținerea unei piețe libere și a unei competiții deschise, atât la nivel național cât și la nivel internațional. În consecință, Voith nu va încheia contracte care ar rezulta în încălcarea legilor în vigoare.

2.1.1 Acorduri, carteluri și derogări de concurență

Toți angajații sunt obligați să respecte legile împotriva restricției comerciale. Acorduri oficiale sau ne-oficiale cu concurenți, care au drept scop obstrucționarea concurenței sunt, prin urmare, interzise. Orice comportament bazat pe înțelegeri tacite este de asemenea interzis. Nu este permisă delimitarea zonelor de vânzare sau împărțirea clienților cu un concurent, și nici orice acorduri sau schimburi de informații cu concurenții privind prețurile, relațiile de aprovizionare, termenii de afaceri, capacități, cote de piață, marje de profit, cheltuieli, date privind clienții, informații privind licitații sau comportamentul la licitație.

În cazul în care Voith realizează o poziție dominantă pe piață, aceasta poziție nu trebuie să fie exploatată într-un mod ilegal.

Toate acordurile cu concurenții trebuie să fie prezentate în prealabil la departamentul juridic responsabil pentru revizuire și apoi trebuie prezentate directorului financiar respectiv al diviziei Grupului în cauză, pentru aprobare. În cazul în care departamentul juridic ajunge la concluzia că acordul în cauză nu se poate concluziona, directorul financiar respectiv nu este autorizat să îl aprobe. Într-o asemenea situație, cazul trebuie să fie transmis Comitetului de Conformitate.

2.1.2 Corupția și mituirea

Voith nu tolerează corupția sau luare de mită sub orice formă. Toate activitățile sale de afaceri trebuie să se desfășoare într-un spirit de onestitate și responsabilitate. Încă din 2001, compania a recunoscut și a semnat Regulamentul de Conduită pentru Combaterea Mituirii și a Extorcării în Tranzacțiile Comerciale Internaționale (1998 versiunea revizuită), emise de Camera Internațională de Comerț (CIC).

2.1.2.1 Oferirea și acordarea de beneficii

În calitate de concurenți ne bazăm pe calitatea și performanța produselor și a serviciilor noastre. Prin urmare, nu permitem nici un fel de acorduri sau acorduri suplimentare care implică darea de beneficii, fie direct sau indirect, la persoane sau organizații în legătură cu organizarea, acordarea, aprobarea, punerea în aplicare sau plata pentru contracte. Aceste principii se aplică în special în acordurile cu partenerii de afaceri, angajații și funcționarii lor, precum și în legăturile cu părți terțe. Același lucru este valabil în ceea ce privește acordarea de beneficii când avem de a face cu persoane publice. Astfel de plăți nu sunt permise fie că sunt în formă de bani sau bunuri. Acordarea de beneficii pentru un individ poate fi, de asemenea, neacceptabilă în cazul în care individul nu beneficiază decât în mod indirect, de exemplu, în cazul în care plățile sunt efectuate unui membru al familiei sau, dacă aceste plăți (cum ar fi donațiile) sunt făcute unui terț dar rezultă în consolidarea poziției sociale sau politice ale individului respectiv.

Cadourile și invitațiile sunt permise numai atunci când sunt modeste în ceea ce privește valoarea lor, domeniul de aplicare financiar sau când nu sînt de o așa natură încît să influențeze în mod necorespunzător acțiunile sau deciziile recipientului sau să îi creeze o stare de obligație. Invitațiile de participare la un eveniment sau la o întrunire, trebuie făcute numai atunci când evenimentul este de o dimensiune și de un gen normal în cercurile de afaceri sau când un astfel de eveniment este în mod specific legat de activitățile de afaceri. Standarde foarte stricte se vor aplica funcționarilor publici. Cadourile monetare sunt interzise în toate circumstanțele.

Despăgubirile acordate părților terțe, în special agenților, brokerilor și altor medietori, sub formă de comisioane sau alte plăți trebuie să fie justificabile și să fie corespunzătoare activității desfășurate. O astfel de compensație trebuie să fie făcută într-o sumă care să nu sugereze că este utilizată pentru a eluda normele privind acordarea beneficiilor. Acordurile cu agenți, brokeri, consultanți și consilieri, inclusiv toate modificările lor ulterioare, trebuie să fie făcute în scris și să angajeze părțile contractante să respecte principiile de mai sus, și să garanteze abținerea de la darea sau luarea de mită. Acordurile de acest gen trebuie să fie aprobate de directorul financiar al divizunii respective a Grupului înainte de a fi încheiate.

2.1.2.2 Solicitarea și primirea de beneficii

Deși este normal ca partenerii de afaceri să facă schimb de cadouri modeste, acceptarea de cadouri poate afecta reputația companiei noastre și poate duce la conflicte de interes. Din acest motiv, angajaților noștri le este strict interzisă pretinderea sau acceptarea de beneficii personale, cum ar fi servicii sau invitații necorespunzătoare, indiferent dacă acestea le-ar acorda lor un avantaj propriu sau ar fi destinate altor persoanelor fizice sau instituții de care ei sînt legați. O excepție sînt cadourile ocazionale de o valoare modestă. Cadouri sub formă de bani nu sunt permise în orice circumstanță. Ofertele de cadouri sau beneficii trebuie să fie refuzate și raportate superiorului direct. Normele stabilite în 2.1.2.1 se aplică aici în mod corespunzător.

2.1.2.3 Donații și Sponsorizări

Voith primește cereri de donații de la o gamă largă de organizații și instituții. Donațiile trebuie să fie făcute într-un mod transparent, ceea ce înseamnă că beneficiarul și scopul lor trebuie să fie cunoscute. Plățile în conturi bancare private nu sînt permise. Nici o donație nu poate fi făcută unei organizații care ar putea dăuna reputației grupului Voith. Atunci când donațiile sunt acordate, normele stabilite în paragraful 2.1.2.1 și 2.1.2.2 de mai sus trebuie să fie respectate; acest lucru este valabil în special pentru donațiile făcute în apropierea momentului când un contract este atribuit sau donațiile legate de subiectul unui contract. Orice fel de donații făcute unui partid politic necesită aprobarea consiliului de conducere.

În caz de sponsorizare trebuie să existe o relație rezonabilă între valoarea de sprijin și valoare de performanță convenita în retur.

Detalii suplimentare sunt cuprinse în reglementările privitoare la donații și sponsorizări.

2.1.3 Brevete și drepturi de proprietate intelectuală

Pentru a menține competitivitatea noastră, trebuie să continuăm să ne dezvoltăm tehnologia proprie prin crearea de invenții și îmbunătățirea know-how-ului. Protecția tehnologiei noastre prin intermediul drepturilor de proprietate intelectuală este, prin urmare, tot mai importantă.

Nici un angajat nu are voie să dezvăluie cunoștințe noi sau secrete ale companiei, în orice formă părților terțe. Toți angajații trebuie să respecte drepturile de proprietate intelectuală ale părților terțe. Nici un angajat nu are voie să obțină secrete de la terți sau să facă uz neautorizat de astfel de secrete.

Detalii în aceasta privință sînt date în Reglementările Corporației 03/06 (Protecția Tehnologiei folosite în cadrul Grupului Voith).

2.2 Selectarea furnizorilor și a prestatorilor de servicii

Voith evaluează în mod echitabil și imparțial toate ofertele făcute de furnizorii săi. Evaluarea, acordarea și tratarea unui contract trebuie să se bazeze pe criterii strict profesionale și să se desfășoare într-un mod transparent. Nu este permis în nici un caz să se acorde o prioritate nejustificată unui furnizor sau să se frustreze eforturile sale de a câștiga un contract.

În procesul de selecționare a partenerilor de afaceri Voith la rîndul său le pretinde lor să respecte valorile prevăzute în prezentul cod. Încălcarea acestor principii de către un partener poate duce la încetarea relației de afaceri.

3. Conducerea și angajații de la Voith

Productivitatea și umanitatea trebuie să meargă mână în mână pentru a asigura succesul continuu într-o întreprindere. Succesul economic al grupului Voith depinde de ajutorul și cooperarea angajaților săi din întreaga lume.

3.1 Conducere și inspirarea de încredere

Toți angajații noștri sunt obligați să adere la acest cod, și personalul nostru de conducere trebuie să dea exemplu. Voith cultivă o atmosferă de încredere în care managerii săi trebuie să ofere o supraveghere suficientă pentru a preveni orice încălcare a codului.

3.2 Toleranța și egalitatea de șanse

Voith respectă drepturile omului în întreaga lume. Având o sferă de activitate globală, Voith lucrează cu angajați și parteneri de afaceri de diferite naționalități, culturi și obiceiuri. Voith nu tolerează discriminarea, hărțuirea sau degradarea care duc la încălcarea legii. În special, Voith nu tolerează discriminarea pe motive de rasă, origine etnică, sex, religie sau viziune asupra lumii, opinii politice, vârsta sau identitate de gen.

3.3 Condiții de muncă echitabile

Voith își plătește angajații săi în mod echitabil și oferă condiții de muncă echitabile, în conformitate cu toate cerințele legale. Voith respinge toate formele de muncă forțată și munca copiilor, și nu obstrucționează reprezentarea legală a angajaților săi.

3.4 Evitarea conflictelor de interes

Este important pentru Voith ca angajații săi să nu aiba conflicte de interes sau loialitate în cursul activităților lor. Un astfel de conflict poate apărea dacă, de exemplu, există tranzacții de afaceri între companii Voith și angajații sau membrii familiilor acestora. Orice astfel de tranzacție trebuie să fie dezvăluite în prealabil superiorului angajatului.

3.4.1 Munca în afara serviciului

În cazul în care un angajat intenționează să întreprindă o activitate lucrativă în afara serviciului, el sau ea trebuie să obțină în prealabil acordul scris al superiorului său. Pentru managerii, acordul scris trebuie să fie obținut de la Consiliul consultativ și de la secția de Resurse Umane.

3.4.2 Activități politice

Voith nu participă la activități care implică partidele politice. Cu toate acestea, Voith nu îi descurajează pe angajații săi să ia parte la activități politice adecvate în afara serviciului. Voith încurajează în mod expres implicarea angajaților săi, în calitate de cetățeni în treburile societății și participarea acestora la activități sociale și de caritate. Angajații care se implica în astfel de activități, o fac în calitate de persoane particulare. Voith pretinde ca în astfel de situații angajații să se asigure că nu există conflicte de interes cu munca lor.

3.5 Protecția activelor

Voith cere angajaților săi să protejeze activele corporale și ne-corporale ale societății. Aceste active includ imobile, echipamente de producție și stocuri de inventar; valori mobiliare și numerar, echipamente de birou și accesorii, sisteme de informații și software, precum și brevetele, drepturile de marcă și know-how. Încălcările legii, cum ar fi fraudă, furtul, delapidarea și spălarea de bani vor fi urmărite penal. În ceea ce privește acceptarea riscului de afaceri a se vedea Regulamentele Corporației 03/01 (Girarea riscului și Girarea Calității).

Mașinile și echipamentele companiei pot fi folosite numai pentru scopuri legate de muncă cu excepția cazului în care utilizarea privată este permisă în mod expres. Utilizatorii de internet trebuie să aibă grijă pentru a nu prelua sau transmite informații care ar putea incita ura rasială, care glorifică violența sau alte infracțiuni, sau au un conținut ofensator.

3.6 Utilizarea informațiilor

Cerem de la toți angajații noștri să aibă grijă când utilizează informațiile companiei.

3.6.1 Confidențialitatea

Confidențialitatea afacerilor interne ale companiei, care nu au fost făcute publice, trebuie să fie menținută tot timpul. Acest lucru este valabil și pentru invenții și alte tipuri de know-how. Menținerea esențială pentru succesul pe termen lung al grupului Voith. Angajații nu au voie să divulge persoanelor terțe informații despre noile descoperiri ale companiei sau secretele companiei, în orice formă. Acesta obligație va trebuie respectată și după încetarea contractului de muncă.

3.6.2 Protecția vieții private și siguranța informațiilor

Schimbul electronic de informații la nivel mondial este esențial pentru asigurarea eficienței în afaceri. În afara beneficiilor, comunicațiile electronice pot prezenta riscuri pentru protecția vieții private și a datelor. Documentele oficiale și mediul de stocare a datelor trebuie să fie, prin urmare, asigurate împotriva accesului de către terți, în orice moment. Atât managerii cît și orice alți angajați trebuie să ia măsuri eficiente de protecție împotriva acestor riscuri ; acesta este un component important al girării sistemelor informatice.

Detalii în aceasta privință se găsesc la Regulamentele Corporației 01/03 (Protecția Vieții Private și siguranța sistemelor informatice).

3.6.3 Informații obținute prin surse improprii

Informațiile obținute la servicii nu pot fi folosite pentru obținerea de avantaje personale sau pentru obținerea de avantaje pentru persoane terțe. Divulgarea neautorizată a acestui gen de informații este strict interzisă.

3.6.4 Rapoarte făcute corect

Rapoartele orale sau în scris întocmite de angajați pentru uz intern sau extern trebuie să conțină adevărul. Manipularea conținutului este interzisă.

3.7 Protecția la locul de muncă, sănătatea, protecția mediului și fiabilitatea

Voith depune toate eforturile pentru protejarea vieții și a sănătății angajaților săi și în același timp își asumă o responsabilitate deosebită față de resursele sale și de orice materiale periculoase folosite în producție. Angajații trebuie să evite pericolele la locul de muncă, să reducă daunele făcute mediului înconjurător și să utilizeze orice resurse cu economie. În procesul de dezvoltare și de fabricare a produselor noastre aderăm la principiile de fiabilitate și compatibilitate cu mediul.

Detalii cu privire la protecția mediului sînt cuprinse în Regulamentele Corporației 01/02, iar detalii cu privire la protejarea sănătății și a protecției la locul de muncă se pot găsi în Regulamentele Corporației 01/06.

3.8 Calitatea

Succesul pe piață al produselor și serviciilor noastre este indisolubil legat de calitatea lor. Motto-ul nostru fiabilitate construită cere maximă creativitate, îndemănare și grijă din partea angajaților noștri și demonstrează clienților noștri și părților terțe că noi menținem standarde ridicate.

Nu vom tolera un comportament care este neglijent sau care este menit în mod special să ducă la o scădere a calității.

4. Punerea în aplicare a Codului de conduită

4.1 Structuri pentru asigurarea conformității

Voith a stabilit un comitet de conformitate care este responsabil pentru punerea în aplicare și executarea Codului de conduită.

Sistemul de gestionare a riscurilor (Regulamentele Corporației 03/01) prevede ca directorii financiari să acționeze ca directori răspunzători de conformitate la nivel divizionar. Ei vor fi primul punct de contact și vor fi responsabili pentru punerea în aplicare a Codului de conduită. În cadrul companiilor individuale Voith această sarcină este asumată de către directorul financiar sau de un administrator numit de directorul financiar al diviziei Grupului responsabil.

4.2 Consultanța

Voith va oferi angajaților săi consultanță pentru a îi ajuta să respecte legea și Codul de conduită. În special, aceasta va include cursuri pe teme specifice și în privința elementelor de risc. În cazul în care angajații mai au întrebări, ei le pot adresa directorului financiar al companiei sau al diviziei de grup, departamentului responsabil juridic sau secției de resurse umane sau membrilor Comitetului de Conformitate. În plus, Voith va stabili un birou de ajutor pentru a răspunde la întrebări. Datele de contact relevante vor fi comunicate prin moduri adecvate, și vor fi de asemenea publicate pe pagina de Conformitate de pe Intranet.

4.3 Reclamații și rapoarte de abatere

Orice angajat poate și are dreptul de a raporta companiei orice încălcare sau presupusă încălcare a codului de conduită. La alegerea angajatului, persoana de contact în acest caz poate fi superiorul direct, o anumită persoană din secția de resurse umane, directorul financiar al companiei, directorul financiar al diviziei grupului sau orice membru al Comitetului de Conformitate. Datele necesare de contact vor fi comunicate în tot Grupul în moduri adecvate, și vor fi deasemenea publicate pe pagina de Conformitate de pe Intranet.

Un angajat care, pe baza unor dovezi certe sincer consideră că a avut loc sau ar fi putut avea loc o încălcare a codului de conduită și aduce companiei la cunostință acest fapt, nu va suferi nici un fel de represalii. În fiecare astfel de caz, Voith va lua măsurile necesare pentru a proteja angajatul împotriva oricăror represalii. În măsura în care este posibil și legal admisibil, Voith va păstra confidențialitatea cu privire la identitatea angajatului care raportează o încălcare sau o presupusă încălcare a codului de conduită. Deasemenea, identitatea angajaților care ajută într-o investigație a unei astfel de încălcări sau a unei încălcări suspectate, nu va fi dezvăluită.

4.4 Reglementări pentru punerea în aplicare

Voith va stabili reglementări suplimentare privind punerea în aplicare a unor anumite elemente ale codului de conduită. Aceste reglementări vor clarifica orice întrebări în privința interpretării și a procedurilor de aprobare.

Codul de conduită al Grupului Voith este disponibil în mai multe limbi. În caz de orice diferențe sau contradicții între diferitele versiuni, versiunea germană va prevala.

Cea mai recentă versiune este disponibilă pe Internet la www.voith.com/compliance

Voith GmbH
Compliance Committee
St. Pöltener Straße 43
89522 Heidenheim
Tel.: +49 7321 37-6212
compliance@voith.com

VOITH
Engineered Reliability