

# VOITH

## **A Voith Vállalatcsoport viselkedési kódexe** (Code of Conduct)

# Tartalom

A Voith Kft. ügyvezetésének előszava Cselekedjünk a Voith-értékek szerint	3
1. Bevezetés és alapelvi nyilatkozat	4
2. Együttműködés az ügyfelekkel, szállítókkal és egyéb üzleti partnerekkel	5
2.1 Tisztességes verseny	
2.1.1 Megállapodások, kartellek és lemondás a versenyről	
2.1.2 Korruptió és vesztegetés	
2.1.2.1 Előnyök felkínálása és nyújtása	
2.1.2.2 Előnyök követelése és elfogadása	
2.1.2.3 Adományozás és szponzorálás	
2.1.3 Szabadalmak és iparjogvédelmi oltalmak	
2.2 Szállítók és szolgáltatók kiválasztása	
3. A vezetés és munkatársak a Voithnál	8
3.1 Vezetési és bizalmi kultúra	
3.2 Tolerancia és esélyegyenlőség	
3.3 Fair munkafeltételek	
3.4 Érdekkonfliktusok elkerülése	
3.4.1 Melléktevékenységek	
3.4.2 Pártpolitikai aktivitások	
3.5 Vagyoni értékek védelme	
3.6 Információk kezelése	
3.6.1 Titoktartás	
3.6.2 Adatvédelem és információk biztonsága	
3.6.3 Belső információk	
3.6.4 Korrekt beszámolás	
3.7 Munkabiztonság, egészség, környezetvédelem és fenntarthatóság	
3.8 Minőség	
4. A viselkedési kódex átültetése a gyakorlatba	10
4.1 Compliance szervezet	
4.2 Tanácsadás	
4.3 Panaszok és észrevételek	
4.4 Végrehajtási rendelkezések	

# Cselekedjünk a Voith-értékek szerint

## Kedves Munkatársaink!

A Voith cég már 1927-ben hitet vallott az alábbi üzleti alapelvek mellett: „Az üzleti forgalomban az erkölcs, a tisztesség és az őszinteség kell, hogy érvényesüljön. A szerződéses partner vagy a konkurencia tisztességtelen viselkedése nem jogosít fel bennünket arra, hogy részünkről ettől az üzleti elvektől eltérjünk.”

Ezek a sorok a mai napig is elválaszthatatlan részét képezik Voith-értékeinknek, és ezáltal cselekvésünk eszményképeként szolgálnak. Ezek a Voith-értékek jellemzik az üzleti partnereinkkel, ügyfeleinkkel és szállítóinkkal, de az ügyvezetésünkkel, a Voith családdal szembeni viszonyunkat is. A Voith minden munkatársának e becsületessége képezi azon megbízhatóság alapját, amely mint „Engineered Reliability“ az üzleti életben megalapozta hírnevünket.

Szilárdan meg vagyunk győződve arról, hogy Voith-értékeinknek tiszteletben tartása és megőrzése a jövőben is sikerünk alapját képezi.

E Voith üzleti alapelveknek elkötelezve már sok-sok évvel ezelőtt olyan szabályokat és eljárásokat vezettünk be vállalatunkban, amelyek biztosítják, hogy mi mindannyian megfelelhessünk a saját magunkkal szemben támasztott magas igényeknek. Ezeket a szabályokat és eljárásokat állandóan tökéletesítjük és hozzáillesztjük a mindenkor aktuális és jogszabályi követelményekhez. Ezeket a munkatársaink többek között az intraneten is megtalálhatják.

Csak kevés olyan más vállalat van, amely úgy növekszik, mint a Voith Vállalatcsoport. Ma már olyan nagyságot ért el, amely bennünket, mint ügyvezetést arra készítetett,

hogy az egyes vállalati ágazatok és operatív társaságok ügyvezetésével ismét felülvizsgáljuk a fennálló szervezetet a Voith-értékek betartása szempontjából. Ebből az okból kifolyólag úgy döntöttünk, hogy Compliance Committee néven bizottságot hozunk létre, amely arra hivatott, hogy a jövőben ezeknek a szabályoknak folytonos hozzáillesztését és átdolgozását, valamint azok hiánytalan alkalmazását biztosítsa.

A Compliance Committee létesítésével az ügyvezetés egyértelműen kifejezésre juttatja azt, hogy a Voith-értékek szerinti cselekvés minden egyes munkatárs állandó feladata és felelőssége. Ennek során előfeltételnek tekintjük azt, hogy vezetőink ezen értékek szerint élnek és kommunikálnak, ugyanakkor elsőszámú kontaktszemélyek munkatársaink számára ezekben a kérdésekben.

Ebben az összefüggésben még egyszer nyomatékosan utalunk arra, hogy minden olyan szabályszegés, mint pl. a korrupció vagy a vesztegetés – függetlenül attól, hogy az hivatali tisztségviselővel vagy magánszeméllyel szemben, illetve hogy az a belföldi és nemzetközi üzleti forgalomban valósul meg – a magyar büntetőjog és a legtöbb más ország büntetőjoga szerint egyaránt büntetendő. Minden egyes munkatárs, aki ilyen szabályszegést követ el, nem csupán saját magát teszi ki a büntető-eljárás kockázatának, hanem nagymértékben árt a Voith érdekeinek, valamint súlyosan rontja a Voith és minden dolgozójának hírnevét.

Mint ügyvezetés ezért a Voith Vállalatcsoportban nem tűrjük el a vesztegetést, a korrupciót, a kartell-megállapodást, a diszkriminációt vagy az alapvető értékeink megsértésének egyéb formáit. Ha ennek ellenére valaki megsértené ezeket az alapszabályokat, úgy minden szigorral eljárunk ellene és megbüntetjük.

Dr. Hubert Lienhard  
(Elnök)

Dr. Hermann Jung  
(Pénzügyek & kontrolling)

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. Bevezetés és alapelvi nyilatkozat

Ügyfeleinknek, tulajdonosainknak, munkatársainknak és a nyilvánosságnak vállalatunkba vetett bizalma döntő mértékben függ minden egyes munkatárs viselkedésétől. Ennek a bizalomnak az alapját a jogszabályok, valamint a vállalatunkon belüli összes szabály folyamatos betartása képezi (Compliance).

A Voith tudatában van a társadalommal szemben fennálló felelősségének és a szerint cselekszik. Vállaljuk vállalatunknak és munkatársainknak a közjólétért fennálló felelősségét. A Voith ezért ebben a viselkedési kódexben összefoglalja a legfontosabb, a Voith munkatársaira világszerte érvényes kötelező jellegű normákat, és ily módon folytatja az őszinteségnek és tisztességnek a Voithnál már hosszú idő óta gyakorolt kultúráját. Ezzel egyidejűleg a Voith ezzel a viselkedési kódexszel minden munkatársnak olyan vezérfonalat ad kezébe, amelynek az a célja, hogy támogatást nyújtson a felelősségteljes, egyben a vállalat javát szolgáló cselekvésében. Ez a felelősségteljes magatartás egyidejűleg jog és kötelesség is. Minden egyes munkatárs felelős saját feladatkörében azért, hogy viselkedése folyamatosan megfeleljen az ebben a viselkedési kódexben rögzített szabályoknak. Vezetőinktől példamutató funkciójuknak megfelelően megköveteljük, hogy ezeket a szabályokat nem csupán helyes formában kommunikálják, hanem azokat saját maguk is éljék és azok betartását munkatársaiktól szintén számon kérjék. Vezetőink munkatársaik számára az elsődleges kontaktszemélyek az ezzel a viselkedési kódexszel összefüggő valamennyi kérdésben.

Ez a viselkedési kódex és az abban rögzített normák a 03/01-es számú konzernirányelv szerinti kockázati menedzsment-rendszerünk részét képezik, amelynek az a célja, hogy védje a Voithot, de egyben annak minden munkatársát is. A kódex olyan minimális standardot rögzít, amelyet regionális kiegészítésekkel hozzá kell illeszteni az adott esetben szigorúbb helyi jogszabályi rendelkezésekhez és kulturális szokásokhoz. Amennyiben a Voith e viselkedési kódex mellett speciális témákban külön konzernirányelveket bocsátott ki, ezek az irányelvek e viselkedési kódex mellett végrehajtási rendelkezéseként hatályban maradnak. A mindenkor hatályos konzernirányelvek a „Compliance” intranet oldalon találhatóak meg és nyomtathatók ki.

Ez a kódex világszerte érvényes a Voith Vállalatcsoport valamennyi munkatársára. A Voith azonban az egyéb módon foglalkoztatott személytől (pl. gyakornokoktól, tanácsadóktól) is elvárja ennek a kódexnek a betartását.

Az ebben a kódexben rögzített szabályok a Voith Vállalatcsoport adott társasága és annak munkatársai viszonyában kerülnek alkalmazásra; azaz harmadik személy jogait nem alapozzák meg.

Kétség esetén a Compliance Committee dönt.

Ez a viselkedési kódex az eddigi 01/07-es számú konzernirányelv helyébe lép.

## 2. Együttműködés az ügyfelekkel, szállítókkal és egyéb üzleti partnerekkel

Ügyfeleink, szállítóink és egyéb üzleti partnereink termékeink és szolgáltatásaink jó minősége mellett nagyfokú professzionalitást és abszolút integritást várnak el kapcsolatainkban. Ezért a korrektség, az őszinteség és a transzparencia minden egyes kommunikáció és minden szerződéses kapcsolat középpontjában áll.

### 2.1 Tisztességes verseny

A Voith betartja a tisztességes verseny szabályait, és támogat minden olyan törekvést, amely a szabad piac és a nyílt verseny érvényesülésére irányul nemzeti és nemzetközi szinten. A Voith ezért lemond minden olyan megbízásról, amely csak a vonatkozó jogszabályok megsértésével érhető el.

#### 2.1.1 Megállapodások, kartellek és lemondás a versenyről

Minden egyes munkatárs köteles a versenykorlátozásokat tiltó jogszabályokat betartani. Ezért tilos a versenytársakkal olyan formális vagy informális megállapodásokat kötni, amelyek a verseny meg nem engedett korlátozását célozzák vagy eredményezik. Ugyanez vonatkozik a hallgatólágos, tudatosan összehangolt magatartásokra is. Ennek értelmében meg nem engedett a versenytársak között kiváltképpen földrajzi piacok vagy ügyfelek felosztása, valamint az árakra, szállítói kapcsolatokra, kondíciókra, kapacitásokra, piaci részesedésekre, haszonrésekre, költségekre, speciális ügyfél-információkra valamint ajánlatok tartalmakra vagy taktikára vonatkozó megállapodás illetve információcsere.

Amennyiben Voith a piacon erőfölénybe kerül, azzal nem szabad jogellenesen visszaélnie.

A versenytársakkal kötni kívánt minden megállapodást előzetesen jelenteni kell az illetékes jogi osztálynak megvizsgálás céljából, az adott konszernrészleg pénzügyi igazgatójának (CFO) pedig jóváhagyás céljából. Ha a jogi osztálynak az az álláspontja, hogy a vonatkozó megállapodást nem szabad megkötöni, az adott CFO sem hagyhatja azt jóvá. Az ügyet ebben az esetben a Compliance Committee elé kell vinni.

### 2.1.2 Korruptió és megvesztegetés

A Voith nem tolerálja a korruptió illetve megvesztegetés egyetlen formáját sem. A cégre vonatkozó üzleti aktivitásokat mindig hassa át a becsületes és felelősségteljes gondolkodás és cselekvés szelleme. Már 2001-ben elfogadtuk és aláírtuk a Nemzetközi Kereskedelmi Kamarának (ICC) az üzleti forgalomban megvalósított korruptió elleni harcra vonatkozó irányelvét annak 1998-ban kiadott változatában.

#### 2.1.2.1 Előnyök felkínálása és nyújtása

A versenyben termékeink és szolgáltatásaink minőségére és teljesítőképességére alapozunk. Ezért tiltott minden olyan megállapodás vagy kiegészítő megegyezés, amely előnyök közvetlen vagy közvetett nyújtására vonatkozik egyes személyek vagy szervezetek részére a megbízások közvetítésével, odaítélésével, jóváhagyásával, szállításával, lebonyolításával vagy fizetésével összefüggésben. Ez kiváltképpen vonatkozik az üzleti partnerekkel, azok munkatársaival vagy tisztviselőivel, de egyéb harmadik személyekkel történő megállapodásokra is. Ugyanez vonatkozik hatósági eljárásokra is. Az ilyen meg nem engedett előnyök pénzbeli vagy tárgyi juttatásokból állhatnak. Egy-egy személynek nyújtott előny adott esetben akkor is megengedhetetlen, ha csak közvetve részesíti előnyben ezt a személyt; egy ilyen közvetett előny például akkor állhat fenn, ha ennek a személynek egyik hozzátartozója részesül juttatásban, vagy ha más harmadik személy számára nyújtott juttatásról (pl. adományról) van szó, amely révén az a személy pl. szociális vagy politikai pozíciója javításának formájában jut előnyhöz.

Ajándékok és meghívások csak olyan terjedelemben engedhetők meg, amennyiben azok értékük, pénzügyi keretük alapján vagy egyéb tekintetben nem alkalmasak arra, hogy az elfogadó személy cselekvését vagy döntését meg nem engedett módon befolyásolják vagy az elfogadót elkötelezettséggel járó függőségi

viszonyba hozzák. A rendezvényekre szóló meghívások esetében továbbá az a körülmény is vizsgálendő, hogy az adott rendezvény szokásos-e, jellegében és terjedelmében arányos-e vagy egyértelműen üzleti vonatkozású-e vagy sem. Különösképpen köztisztviselők esetében kell szigorú mércét alkalmazni. Pénzbeli ajándékok minden esetben tilosak.

Províziók formájában nyújtott vagy egyéb jellegű juttatásoknak, amelyeket harmadik személyeknek, különösképpen ügynököknek, üzletkötőknek, tanácsadóknak vagy más közvetítőknek fizetnek, tisztességes és követhető arányban kell állniuk azok tevékenységével. Ezeket a juttatásokat úgy kell megállapítani, hogy ne legyen feltételezhető, hogy azokat a megengedhetetlen előnyök nyújtására vonatkozó fenti szabályozások kikerülésére használják fel. Az ügynökökkel, üzletkötőkkel, tanácsadókkal és más közvetítőkkel kötött megállapodásokat, beleértve azok összes módosítását teljes mértékben írásba kell foglalni, s azokban kötelezni kell a szerződéses partnereket arra, hogy folyamatosan tartsák be a fenti alapelveket és ne eszközöljenek megvesztegetést. Ezek a megállapodások megkötésük előtt az adott Voith konzernrészleg CFO-jának hozzájárulását igénylik.

#### 2.1.2.2 Előnyök követelése és elfogadása

Az üzleti partnerektől kapott ajándékok korlátolt terjedelemben szokásosak, de veszélyeztethetik vállalatunk hírnevét és érdekkonfliktusokhoz vezethetnek. Ezért szigorúan tilos az, hogy munkatársaink személyes előnyöket, pl. szolgáltatásokat vagy méltánytalan meghívásokat saját maguk számára, hozzájuk közelálló személyek vagy intézmények számára követeljenek vagy fogadjanak el. Kivételt képeznek pl. a csekély értékű alkalmi ajándékok. Bármilyen jellegű pénzbeli ajándék mindenképp tiltott. Az ajándékok vagy előnyök ezt meghaladó felkínálását vissza kell utasítani, és tájékoztatni kell a mindenkori felettest. Egyébként a 2.1.2.1. pontban ismertetett rendelkezések alkalmazandók.

### 2.1.2.3 Adományozás és szponzorálás

A Voithhoz különböző szervezetek és intézmények fordulnak adományra vonatkozó kívánságaikkal. Az adományokat követhető módon ítéljük oda, azaz ismertnek kell lennie a fogadónak és a felhasználási módnak. Magánszemély bankszámlájára való utalások nincsenek megengedve. A reputációt károsító szervezeteknek nem adományozunk. Az adományok odaítélésekor egyébként biztosítani kell a 2.1.2.1. és 2.1.2.2. pontokban ismertetett szabályok betartását; vonatkozik ez különösen a megbízások időbeli és tárgyi közeleiben történő adományozásnál. Politikai pártoknak nyújtott bármilyen adomány az ügyvezetés hozzájárulását igényli.

A szponzorálásnál ügyelni kell arra, hogy a támogatás és a megállapodás tárgyát képező ellenszolgáltatás arányosak legyenek egymással.

Egyébként az adományozásra és szponzorálásra vonatkozó irányelv fogja megállapítani a részletszabályokat.

### 2.1.3 Szabadalmak és iparjogvédelmi oltalmak

Cégünk saját technológiájának találmányokkal és a know-how javításával történő állandó továbbfejlesztése döntő jelentőségű a versenyképesség fenntartása céljából. Technológiáink iparjogvédelmi oltalmakkal történő biztosításának ezért egyre növekvő jelentősége van.

Egyetlen egy munkatársnak sem szabad ezért új ismereteket vagy üzleti, üzemi titkokat bármilyen formában is harmadik személynek továbbadni. Minden munkatársnak respektálnia kell mások jogi oltalmait. A munkatársaknak nem szabad illetéktelenül mások üzleti titkát megszerezni vagy felhasználni.

Részleteket a 03/06-os számú konzernirányelv (A Voith Vállalatcsoportban használt technológiák védelme) tartalmaz.

## 2.2 Szállítók és szolgáltatók kiválasztása

A Voith a szállítóinak kínálatait fair módon és elfogulatlanul vizsgálja meg. Egy-egy megbízás vizsgálatának, eldöntésének, odaítélésének és lebonyolításának szigorúan szakszerű szempontok szerint és követhetően kell történnie. Szállítók meg nem engedett előnyben részesítése vagy hátráltatása mindenképp tilos.

Az üzleti partnerek kiválasztása során a Voith megköveteli azt, hogy az adott partnernél is betartsák az ebben az irányelvben rögzített értékeket. Ennek az elvnek a partner általi megsértése az üzleti kapcsolat megszüntetéséhez vezethet.

## 3. A vezetés és a munkatársak a Voithnál

A produktivitás és a humanitás együttesen nélkülözhetetlen a tartós vállalati sikerhez. A Voith gazdasági sikere csak a világszerte foglalkoztatott munkatársainkkal karöltve biztosítható.

### 3.1 Vezetési és bizalmi kultúra

Minden munkatárs köteles betartani ezt a kódexet, s ennek során különösen vezetőinknek jut példamutató szerep. A Voithnál ápolts bizalomteljes kultúra keretében ők felelősek azért, hogy részlegükben ne forduljon elő e kódex megszegése akként, hogy az megfelelő felügyelettel megakadályozható vagy legalábbis megnehezíthető lett volna.

### 3.2 Tolerancia és esélyegyenlőség

A Voith világszerte betartja az emberek alapvető jogait. Globális méretekben tevékenykedő konszernként különböző nemzetiségű, kultúrájú és gondolkodásmódú munkatársakkal és üzleti partnerekkel működünk együtt. Nem tűrjük a jogszabályellenes megkülönböztetést (diszkriminációt), zaklatást vagy megalázást. Kiváltképpen nem toleráljuk a hátrányos megkülönböztetést faji okokból vagy az etnikai származás, a nem, a vallás vagy a világnézet, a politikai felfogás, valamilyen fogyatékoság, az életkor vagy a szexuális identitás miatt.

### 3.3 Fair munkafeltételek

A Voith munkatársainak az összes jogszabályi követelményeknek megfelelő méltányos bért és fair munkafeltételeket kínál. A kényszer- vagy gyermekmunka minden formáját ugyanúgy elutasítjuk, mint a munkavállalók jogszerű érdekképviselőjének akadályoztatását.

### 3.4 Érdekkonfliktusok elkerülése

A Voith nagy fontosságot tulajdonít annak, hogy munkatársai a mindennapi tevékenységük során ne kerüljenek érdek- vagy lojalitáskonfliktusba. Ilyen konfliktusok léphetnek fel például a Voith leányvállalatai és munkatársai vagy azok közeli hozzátartozói között létrejövő üzleti kapcsolatok esetén. Az ilyen jellegű üzleteket azok megkötése előtt minden esetben elő kell terjeszteni a mindenkori felettes elé.

#### 3.4.1 Melléktevékenységek

Fizetett melléktevékenységek vállalását előzetesen írásban engedélyeznie kell a mindenkori ügyvezetésnek, ügyvezetők esetében az ún. tanácsadó testületnek, valamint mindkét esetben a személyzeti osztálynak.

#### 3.4.2 Pártpolitikai aktivitások

A Voith nem vesz részt pártpolitikai aktivitásokban. A munkatársakat azonban semmi esetre sem tartjuk vissza attól, hogy szabad idejükben méltányolható módon részt vegyenek politikai folyamatokban. Kifejezetten üdvözljük munkatársaink állampolgári és társadalmi, valamint karitatív és szociális elkötelezettségét. Azok a munkatársak, akik e keretek között elkötelezik magukat, azt magánszemélyként teszik. Ennek azonban olyan módon kell történnie, hogy az üzleti ügyekkel való érdekkonfliktus minden esetre kizárt legyen.

### 3.5 Vagyon értékének védelme

A Voith elvárja a munkatársaitól, hogy megvédjék a cég anyagi és szellemi vagyonértékeit. Ezekhez a vagyonértékekhez tartoznak többek között az ingatlanok, üzemi eszközök és raktárállományok; értékpapírok és készpénzek; irodai berendezések és felszerelések; információs rendszerek és szoftver, valamint szabadalmak, védjegyek és a know-how. Jogsértések, pl. csalás, lopás, sikkasztás és pénzmosás esetén büntetőjogi eljárás indul. A vállalati kockázatok vállalása tekintetében utalunk a 03/01-es számú konszernirányelvre (Kockázat- és minőségmenedzsment).

Minden berendezést és felszerelést csak üzleti célra szabad használni, hacsak nincs kifejezetten engedélyezve azok magán célra történő használata. Az internet használata esetén figyelembe kell venni azt, hogy semmi esetre sem szabad olyan információkat lehívni és továbbadni, amelyek fajgyűlöltre, erőszak dicsőítésére vagy egyéb bűncselekményekre szólítanak fel, vagy megbotránkoztató tartalmúak.

## 3.6 Információk kezelése

Az üzleti, üzemi információk kezelésére nézve elvárjuk a kellő gondosság betartását.

### 3.6.1 Titoktartás

A belső ügyek esetében, amelyeket nem hoznak nyilvánosságra, kötelező a titoktartás. Ez vonatkozik a találmányokra és egyéb know-how-ra is. Ezek az elemek ugyanis a tartós siker alapkövei és a Voith Vállalatcsoport jövőjének garanciái. Ezért egyetlen munkatársnak sem szabad új ismereteket vagy üzleti titkokat bármilyen formában is harmadik személynek átadni. Ez a tilalom a munkaviszony befejezése után is fennáll.

### 3.6.2 Adatvédelem és információk biztonsága

Az egész világra kiterjedő elektronikus információcsere döntő előfeltételt képez a munkatársak hatékonyságára és összességében az üzleti sikerre nézve. Az elektronikus kommunikáció előnyei együtt járnak azonban az adatvédelemre és az adatok biztonságára vonatkozó kockázatokkal. Az üzleti anyagokat és adathordozókat ezért alapvetően védeni kell harmadik személy hozzáférése elől. E kockázatok elleni hatásos védelem mind a vezetés, mind pedig minden egyes munkatárs feladata és az IT menedzsment fontos eleme.

Részleteket a 01/03-es számú konszernirányelv tartalmaz (Adatvédelem és IT-információs biztonság).

### 3.6.3 Belső információk

Tilos a személyes haszonszerzés saját vagy idegen célra a cégen belüli ismeretek, információk felhasználásával. Ugyanez vonatkozik ilyen belső információk jogtalan továbbadására.

### 3.6.4 Korrekt beszámolás

A munkatársak a belső és külső beszámolók esetén kötelesek szóban és írásban az igazságnak megfelelően nyilatkozni. A tartalmak mindennemű manipulációja tilos.

## 3.7 Munkabiztonság, egészség, környezetvédelem és fenntarthatóság

A munkatársak életének és egészségének védelme, valamint az erőforrásokkal és káros anyagokkal való felelősségteljes bánásmód magától értetődő a Voith számára. Minden egyes munkatárs feladata, hogy elkerülje az emberek veszélyeztetését a munkahelyen, csekély mértéken tartsa a környezetre kifejtett hatásokat és takarékosan bánjon az erőforrásokkal. Termékeink fejlesztése és gyártása során a fenntarthatóság és a környezeti elviselhetőség elvei szerint járunk el.

A környezetvédelem tekintetében a 01/02-es számú konszernirányelv, az egészség- és munkavédelemre nézve pedig a 01/06-os számú konszernirányelv tartalmaz részleteket.

## 3.8 Minőség

Gyártmányaink és szolgáltatásaink piaci sikere elválaszthatatlan összeköttetésben áll azok minőségével. Az „Engineered reliability“ jelszavunk valamennyi munkatársunkkal szemben nagy követelményeket támaszt a kreativitás, az ügyesség és a gondosság tekintetében, s jelzi ügyfeleinknek és harmadik személyeknek a mércénket.

Nem tűrjük az olyan szándékos vagy gondatlan magatartást, amely minőségünk csökkentéséhez vezet.

## 4. A viselkedési kódex átültetése a gyakorlatba

### 4.1 Compliance szervezet

A Voith Compliance Committee néven bizottságot hozott létre. E bizottság feladata az, hogy a viselkedési kódex gyakorlati átültetését és érvényre juttatását ellenőrizze.

A Voith kockázati menedzsment szervezete szerint (03/01-es számú konszernirányelv) a konszernrészlegek szintjén a CFO-k, mint Compliance megbízottak a kontaktszemélyek, az ő hatáskörükbe tartozik a viselkedési kódex gyakorlatba való átültetése. Az egyes Voith társaságokon belül az adott társaság CFO-ja vagy az ügyvezetés egyik, az illetékes konszernrészleg CFO-ja által kinevezett tagja látja el ezt a feladatot.

### 4.2 Tanácsadás

A Voith megfelelő információkat bocsát a munkatársak rendelkezésére, amelyek segítenek nekik, hogy elkerüljék a jogszabályok illetve e viselkedési kódex megszegését. Ez különösképpen kiterjed a meghatározott témakörökben és kiválasztott veszélyeztetett részlegekben folytatandó oktatásra. Ha mégis lenne nyitott kérdés, úgy azzal minden munkatárs társaságának vagy konszernrészlegének CFO-jához, az illetékes jogi vagy személyzeti osztályhoz vagy pedig a Compliance Committee tagjaihoz fordulhat. Ezen túlmenően a Voith ilyen kérdések megválaszolására Helpdesket hoz létre. Az elérhetőségeket konszernszinten megfelelő módon, többek között a „Compliance” intranet oldalon ismertetik.

### 4.3 Panaszok és észrevételek

Minden munkatársnak lehetősége és joga van arra, hogy a viselkedési kódex megszegését vagy ilyen jellegű gyanút jelentse a Voithnak. E célból a munkatárs választása szerint közvetlen feletteséhez, az illetékes személyzeti munkatárshoz, társaságának CFO-jához, konzernrészlegének CFO-jához vagy a Compliance Committee minden egyes tagjához fordulhat. Ezeknek a kontaktszemélyek elérhetőségeit konzernszinten megfelelő módon, többek között a „Compliance” intranet oldalon bocsátjuk minden munkatársunk rendelkezésére.

Annak a munkatársnak, aki konkrét támpontok alapján jóhiszeműen arra a meggyőződésre juthatott, hogy a viselkedési kódexet megszegték vagy megszeghették, és ennek alapján él azzal a jogával, hogy e szabályszegést vagy gyanút közöljön a Voith céggel, ebből nem keletkezhet semmilyen hátránya. A Voith minden egyes esetben, amennyiben szükséges, intézkedéseket hoz annak érdekében, hogy a jelentő munkatársat ilyen hátrányoktól megvédje. Amennyiben lehetséges és jogszabályilag megengedett, a Voith bizalmasan kezeli azoknak a munkatársaknak a személyazonosságát, akik a viselkedési kódex megszegését vagy ezzel kapcsolatos gyanút az itt előírtak szerint jelentették. Ugyanez vonatkozik azoknak a munkatársaknak a személyazonosságára, akik a viselkedési kódex megszegésének vagy erre vonatkozó gyanú felderítésében közreműködtek.

### 4.4 Végrehajtási rendelkezések

A Voith ennek a viselkedési kódexnek egyes témakörével kapcsolatban további végrehajtási rendelkezéseket hoz. Ezek többek között határesetekkel és a jóváhagyással kapcsolatos eljárással foglalkoznak.

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

A Voith Vállalatcsoport viselkedési kódexe (Code of Conduct) különböző nyelveken jelenik meg.  
A különböző nyelvverziók közötti eltérések vagy ellentmondások esetén a német változat az irányadó.

A hatályos változat megtalálható az interneten,  
az alábbi címen: [www.voith.com/compliance](http://www.voith.com/compliance).

**VOITH**  
*Engineered reliability.*