

Voith grupacija Kodeks ponašanja



Sadržaj

Predgovor Uprave društva	4
Postupanje u skladu sa Voith vrijednostima	

1. Uvod i načelna politika	6
-----------------------------------	----------

2. Ponašanje prema poslovnim partnerima i široj javnosti	8
2.1 Pravedna konkurencija	
2.1.1 Dogovori, karteli i konkurentsko povlačenje	
2.1.2 Zakon o javnim nabavkama	
2.1.3 Korupcija i mito	
2.1.3.1 Nuđenje i davanje prednosti	
2.1.3.2 Traženje i prihvatanje prednosti	
2.1.3.3 Donacije i sponzorstva	
2.2 Ponašanje prema široj javnosti	
2.2.1 Pranje novca	
2.2.2 Kontrola izvoza	
2.2.3 Porezi i doprinosi	

3. Uprava i zaposleni u kompaniji Voith	12
3.1 Kultura upravljanja i povjerenja	
3.2 Pravedni uslovi rada	
3.3 Sprječavanje sukoba interesa	
3.3.1 Dopunski rad	
3.3.2 Stranačko-političke aktivnosti	
3.4 Zaštita imovinske vrijednosti	
3.5 Patenti, prava industrijskog vlasništva	
3.6 Rukovanje informacijama	
3.6.1 Povjerljivost	
3.6.2 Zaštita podataka i sigurnost informacija	
3.6.3 Povlašteno (insajder) znanje	
3.6.4 Ispravno izvještavanje	
3.7 Sigurnost na radu, zdravlje, zaštita okoline i održivost	
3.8 Kvalitet	

4. Poštovanje, tolerancija i jednake mogućnosti	16
--	-----------

5. Provođenje Kodeksa ponašanja	17
5.1 Organizacija usklađenosti	
5.2 Savjetovanje	
5.3 Pritužbe i upozorenja	
5.4 Odredbe za provođenje	

Djelovanje u skladu sa Voith vrijednostima

Poštovane zaposlenice, poštovani zaposlenici,

još 1927. godine Voith je prihvatio sljedeća poslovna načela:

„U poslovanju vrijede moral, čestitost i iskrenost. Nepošteno postupanje druge ugovorne strane ili konkurencije nam ne daje pravo odstupanja od ovog poslovnog principa.“

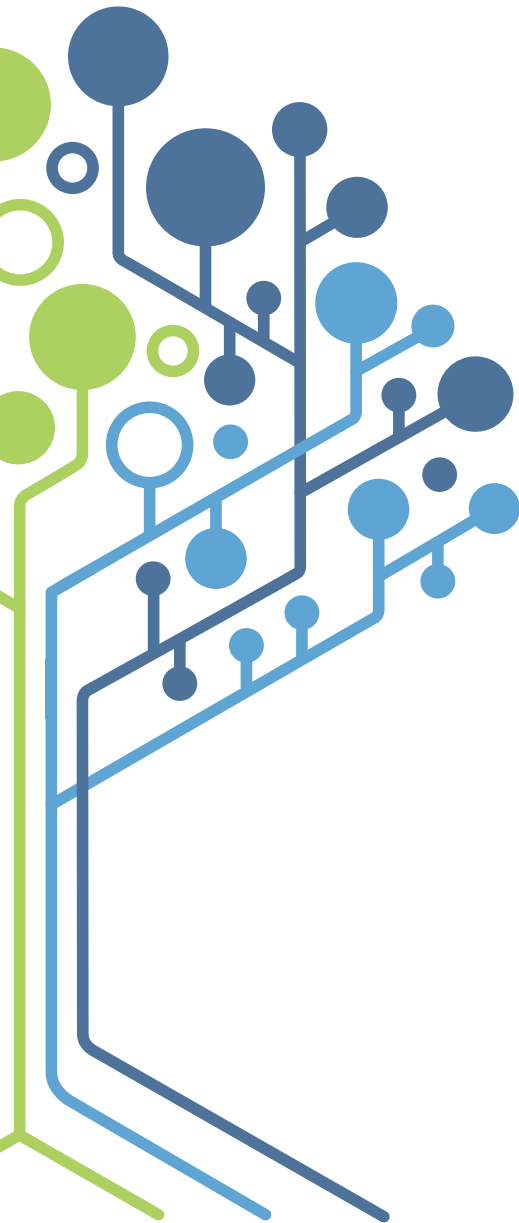
Prethodno navedeno je aktuelno i u današnje vrijeme i prenosimo ga na stručan, inovativan, pouzdan, pravedan i održiv način u naše vrijednosti. U skladu sa našim vrijednostima, usklađenost ne predstavlja samo naše interne procese i postupke kroz koje se osigurava pridržavanje relevantnih propisa i zakona. Naprotiv, usklađenost opisuje neophodne vrijednosti i osnovne stavove naših zaposlenih, zahvaljujući kojima osiguravamo povjerenje naših kupaca i poslovnih partnera, te definišemo standarde naše saradnje.

Poštivanje i očuvanje Voith vrijednosti predstavlja temelj našeg uspjeha.

Obavezujući se našim vrijednostima, još prije mnogo godina smo uveli pravila i postupke u našem preduzeću kako bismo ispunili visoke zahtjeve koji su nam postavljeni. Ova pravila i postupci se kontinuirano ažuriraju i prilagođavaju aktuelnim zakonskim zahtjevima. Oni su dostupni svim kolegicama i kolegama i putem intraneta i, zajedno sa ostalim mjerama i ponudama, predstavljaju program usklađenosti kompanije Voith.

U korporaciji Voith je formiran Odbor za usklađenost (Compliance Committee) koji je odgovoran za izradu i provođenje Voith programa usklađenosti. Odbor za usklađenost (Compliance Committee) je, između ostalog, nadležan za pružanje podrške podružnicama korporacije Voith, upravama, službenicima za usklađenost i zaposlenicima u utvrđivanju usklađenosti, donošenju odluka u slučajevima kada postoje nedoumice po pitanju tumačenja Kodeksa ponašanja, kao i rješavanja prijavljenih sumnjivih slučajeva.

Ipak, uprava korporacije naglašava da je postupanje u skladu sa Voith vrijednostima zadatak i odgovornost svakog pojedinačnog zaposlenog. Od naših rukovodilaca očekujemo da budu primjer provođenja Voith vrijednosti i da iste prenose na svoje zaposlenike; oni su prva kontakt osoba za zaposlene kod pitanja u vezi s tim.



Kaznena djela, kao što su korupcija, podmićivanje, prevara i iznuda, su u okviru domaćeg, ali i međunarodnog poslovanja kažnjiva prema njemačkom kaznenom pravu, kao i kaznenom pravu većine drugih država, bez obzira da li su nedozvoljene radnje počinjene prema službenicima ili privatnim licima ili od strane istih. Zaposlenik koji postupi suprotno u odnosu na navedeno, izlaže ne samo sebe riziku od kaznenog gonjenja, već nanosi znatnu štetu interesima i ugledu kompanije Voith, kao i ugledu svih zaposlenih u Voithu.

Iz tog razloga mi kao uprava korporacije, ne tolerišemo u Voithu nikakav oblik podmićivanja, korupcije, prevare, kartelskih dogovora, diskriminacije ili bilo kakvih drugih vidova kršenja naših osnovnih vrijednosti. Ukoliko, ipak, dođe do kršenja ovih osnovnih pravila, to ćemo odlučno pratiti i kažnjavati. Isto vrijedi za kršenje pravila pristojnosti i zajedničkog rada utemeljenog na povjerenju kakav njeguje Voith.

Dirk Hoke
(Predsjedavajući uprave
korporacije)

Stephanie Holdt
(Direktorica Finansije i
kontroling)

Andreas Endters
(Direktor Voith Paper)

Jan Lüder
(Direktor Voith Hydro)

Cornelius Weitzmann
(Direktor Voith Turbo)

1

Uvod i načelna politika

Povjerenje naših kupaca, poslovnih partnera, vlasnika, zaposlenika i javnosti u naše preduzeće suštinski zavisi od ponašanja svakog pojedinačnog zaposlenika. Temelj ovog povjerenja predstavlja poštivanje prava i zakona, kao i naših internih pravila u preduzeću (usklađenost).

Voith je svjestan svoje odgovornosti prema društvu, okolini i zaposlenicima i postupa u skladu sa tim. Prihvaćamo udio u odgovornosti našeg preduzeća i zaposlenika za opšte dobro. Zbog toga je Voith u ovom Kodeksu ponašanja obuhvatio najvažnije standarde koji važe za sve Voith zaposlenike na globalnom nivou i na taj način nastavlja kulturu iskrenosti i uljudnosti koja se odavno primjenjuje u korporaciji Voith, a koja je pronašla svoje mjesto u našim sadašnjim vrijednostima na ambiciozan, inovativan, pouzdan, pošten i održiv način. Za našu kulturu usklađenosti simbolična je vrijednost pravednosti. Pravednost za nas znači da našim dobavljačima, kupcima, dioničarima, zaposlenicima, predstavnicima radnika i drugim sa kojima imamo poslovni odnos, ali i društvu uopšte (naši interesni akteri), pristupamo tako da ih uvažavamo na otvoren, iskren i skroman način. Pri tome, za nas nije važno samo poštivanje propisa i zakona; težnja ka usklađenosti i provođenju naših vrijednosti u poslovnim aktivnostima i u ličnom ophođenju sa našim interesnim akterima mora za sve Voith zaposlenike predstavljati osnovno načelo i ona je sastavni dio naše poslovne kulture.



Usklađenost se može uspješno provesti samo ako se svi zaposleni pridržavaju naših Voith vrijednosti, naših internih smjernica korporacije i pravila ovog Kodeksa ponašanja.

Ovaj Kodeks ponašanja služi kao vodič za naše djelovanje. On svakom Voith zaposleniku pruža pomoć pri orijentaciji i pruža mu podršku da djeluje samoodgovorno i u skladu sa interesima preduzeća. Ova samoodgovornost je istovremeno i pravo i obaveza. Svaki zaposlenik je u svom području rada odgovoran da svoje ponašanje uskladi sa pravilima navedenim u ovom Kodeksu ponašanja i Voith vrijednostima. Imajući u vidu njihovu ulogu uzora, od našeg rukovodećeg kadra očekujemo da ova pravila komuniciraju i zahtijevaju u svojim timovima, te i sami žive u skladu sa istima. Naši rukovodioci su prve kontakt osobe za zaposlenike za sva pitanja koja se odnose na ovaj Kodeks ponašanja. Od naših rukovodilaca očekujemo da budu u stalnom dijalogu sa zaposlenicima po pitanju djelovanja u skladu sa našim vrijednostima. To podrazumijeva razvoj kritičke kulture govora (speak-up), kroz podsticanje konstruktivne kritike i upućivanja na pogreške u postupanju.

Ovaj Kodeks ponašanja opisuje naš standard ponašanja, koji je dopunjen strožijim regionalnim zakonskim normama i kulturnim običajima. Ako je Voith, uz teme iz ovog Kodeksa ponašanja, izdao precizne smjernice korporacije, onda se Kodeks ponašanja i izvršne odredbe iz smjernica korporacije uporedo primjenjuju. Voith zaposlenici mogu pristupiti aktuelnim smjernicama korporacije preko Voith intranet stranice.

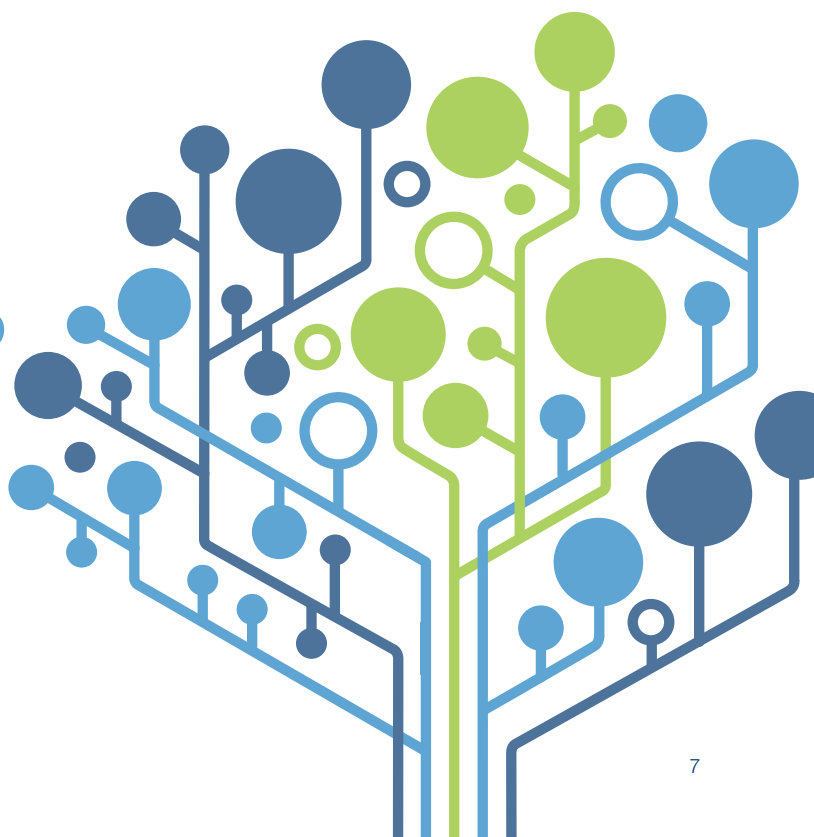


Ovaj Kodeks, zajedno sa smjernicama korporacije, je obavezujući za sve Voith zaposlenike širom svijeta.

Ovaj Kodeks ponašanja i smjernice korporacije Voith su važeće i obavezujuće za sve zaposlene grupacije Voith širom svijeta. Voith očekuje i od svih drugih zaposlenih u preduzeću (npr. pripravnici, savjetnici) da se pridržavaju ovih pravila.

Ovaj Kodeks se primjenjuje u odnosu između relevantnog društva grupacije Voith i njenih zaposlenih, dok se prava u korist trećih lica se ne uspostavljaju.

Ambiciozno
Inovativno
Pouzvano
Pravedno
Održivo



2

Ponašanje prema poslovnim partnerima i široj javnosti

Pored kvaliteta proizvoda i usluga, naši kupci, dobavljači i ostali poslovni partneri očekuju profesionalnost i integritet u međusobnoj komunikaciji.

Iz tog razloga korektnost, iskrenost i transparentnost, kao i naše vrijednosti ambicioznosti, inovativnosti, pouzdanosti, pravednosti i održivosti predstavljaju temelj našeg djelovanja u poslovnim odnosima. I u interesu šire javnosti uvijek postupamo u skladu sa zakonom.

Voith ne učestvuje u pogodbama ili dogovorima sa drugima i ne vrši nikakav pritisak na druge kako bi slijedio nezakonite ciljeve ili ciljeve koji nisu u skladu sa našim etičkim standardima. Voith takođe u ovu svrhu nikada neće na bilo koji način nanijeti štetu poslovnom partneru ili ga ometati u njegovim aktivnostima.

Ovaj Kodeks ponašanja izričito zabranjuje bilo kakav oblik neprimjerenog ponašanja, uključujući, ali nije ograničeno na prevarantsko i koruptivno ponašanje, tajne prijava dogovore, iznudu ili ometanje drugih.



Voith se zalaže za slobodnu konkurenciju. Kršenje kartelnog prava ograničava konkurenciju. Voith ih ne toleriše.

2.1 Pravedna konkurencija

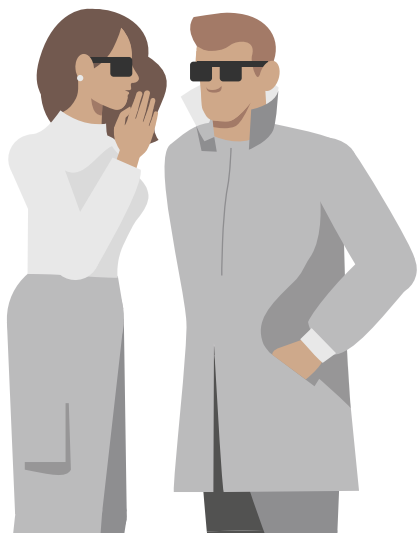
Voith poštuje pravila poštene konkurencije i podržava nastojanja društva u ostvarenju slobodnog tržišta i otvorenu konkurenciju na domaćem i međunarodnom nivou. Voith će odustati od svakog zadatka koji se može dobiti isključivo kršenjem relevantnih zakona.

Voith izričito zabranjuje dogovore sa drugim učesnicima, uključujući konkurente, kupce i službena lica, u cilju garantovanja integriteta slobodne konkurencije. Dogovori o cijenama, dogovori o ponudama ili drugi pokušaji manipulacije slobodne konkurencije su strogo zabranjeni. Zaposlenicima je zabranjeno bilo kakvo djelovanje koje će ugroziti slobodnu konkurenciju, posebno razmjena osjetljivih informacija o cijenama sa konkurentima, dogovori o podjeli kupaca ili tržišta ili druga koordinisana nastojanja manipulacije konkurencije.

2.1.1 Dogovori, karteli i konkurentsko povlačenje

Svaki zaposleni ima obavezu da se pridržava zakona o zaštiti tržišne konkurencije. Zabranjeno je sklapati formalne ili neformalne sporazume sa konkurentima u cilju nedozvoljenog ometanja tržišne konkurencije.

Isto vrijedi za prećutne, svjesno usklađene načine djelovanja. Iz tog razloga, među konkurentima, takođe nisu dozvoljene podjele po teritorijama ili kupcima, kao i dogovori i prepuštanja podataka koji se odnose na cijene, odnose sa dobavljačima, uslove, kapacitete, udjele na tržištu, marže, troškove, posebne informacije o kupcima, te sadržaje ponuda ili ponašanja. Ukoliko Voith zauzme dominantan položaj na tržištu, isti ne smije biti zloupotrijebljen.



Svi planirani sporazumi sa konkurentima se trebaju prethodno dostaviti nadležnoj pravnoj službi na provjeru i finansijskom direktoru (CFO) na odobrenje. Ako pravna služba smatra da se relevantni sporazum ne treba zaključiti, isti neće biti odobren od strane finansijskog direktora (CFO). U tom slučaju predmet treba prosljediti Odboru za usklađenost (Compliance Committee).

2.1.2 Ponude i učestvovanje na tenderima

U svojim nastojanjima po pitanju javnih ili privatnih ugovora, Voith poštuje sve zakonske zahtjeve prilikom dodjele ugovora. Prilikom izrade ponuda prema javnim ili privatnim naručiteljima, koristimo tačne i cjelovite informacije i osiguravamo transparentnost. Mi sebi ne osiguravamo nedozvoljene finansijske ili druge vidove prednosti – iskrenost je najvažniji standard.

2.1.3 Korupcija i mito

Voith ne toleriše korupciju i mito. Pod korupcijom se podrazumijeva direktno ili indirektno nuđenje, davanje, kao i primanje ili traženje materijalne ili nematerijalne prednosti sa ciljem uticaja na djelovanje drugih lica na nedozvoljen način ili omogućavanja uticaja na vlastite postupke. Korupcija je štetna za društvo i privredu, jer narušava povjerenje, doprinosi neravnopravnosti, remeti konkurentnost i utiče na javne usluge. Korupcija dovodi do donošenja neprofesionalnih odluka i pogrešne upotrebe finansijskih sredstava.

Zbog toga se sve poslovne aktivnosti korporacije Voith moraju rukovoditi iskrenim i odgovornim razmišljanjem i postupcima usklađenim sa našim vrijednostima ambicioznosti, inovativnosti, pouzdanosti, pravednosti i održivosti.

2.1.3.1 Nuđenje i davanje prednosti

Kod tržišne konkurencije se oslanjamo na kvalitet i učinak naših proizvoda i usluga. Iz tog razloga su zabranjeni sporazumi ili dodatni dogovori koji se odnose na direktno ili indirektno davanje prednosti u korist pojedinačnih lica ili organizacija u vezi sa posredovanjem, dodjelom, odobravanjem, isporukom, realizacijom ili plaćanjem ugovora. To se odnosi na sve sporazume sa poslovnim partnerima i ostalim trećim licima, kao što su nadležne službe.

Pokloni i ugostiteljske usluge su dozvoljene ukoliko na osnovu svoje vrijednosti, finansijskog okvira ili na bilo koji drugi način nisu pogodne za uticaj na postupke ili odluke primatelja ili dovođenje primatelja u položaj obavezujuće zavisnosti. U slučaju pozivnica na manifestacije, potrebno je obratiti pažnju da manifestacija bude poslovnog karaktera i prikladna u svom obliku i opsegu, te da ima jasnu poslovnu konotaciju. Kod službenih lica vrijedi još strožiji standard. Novčani pokloni su zabranjeni u svakom slučaju. Pojednosti su regulisane kroz smjernicu korporacije.

Nedozvoljeni pokloni i ugostiteljske usluge mogu, pored novca, biti i materijalna davanja, npr. pozivnice za sportske i kulturne manifestacije ili rekreacijske događaje, putovanja, privatni popusti, luksuzne pozivnice na večere, preuzimanje troškova, poklon vaučeri ili ponuda radnog mjesta sve do tzv. "mekih" prednosti kao što su pribavljanje odlikovanja, titula i počasti ili ekskluzivnog članstva. Davanje poklona ili pružanje ugostiteljskih usluga može biti nedozvoljeno i onda kada ono određenom



Zaposlenici korporacije Voith u poslovnom prometu smiju uzimati ili davati samo prigodne poklone male vrijednosti. Novčani pokloni su principijelno zabranjeni.

2

licu pruža samo indirektno ili posredno određenu prednost; ovakva indirektna ili posredna prednost može biti pružanje usluge srodniku ovog lica (npr. obezbjeđenje stipendije ili radnog mjesta za dijete) ili usluge (npr. donacije) ostalim trećim licima putem kojeg ovo lice stiče prednost, na primjer u vidu unapređenja društvene ili političke pozicije.

Nedozvoljeni pokloni i ugostiteljske usluge podrazumijevaju takođe takozvana ubrzana plaćanja (facilitation payments). Pod ubrzanim plaćanjima se podrazumijevaju novčana davanja službenim licima koja se daju sa ciljem ubrzanja ili osiguranja redovnog službenog rutinskog postupka (npr. ubrzanje postupka, određivanje službenog termina). Ubrzana plaćanja su dozvoljena samo u izuzetnim slučajevima, npr. u hitnim situacijama.

Nadoknade u vidu provizija ili u drugom obliku, koje se isplaćuju poslovnim partnerima (dobavljači, poddobavljači, podugovarači, partneri konzorcija, partneri u zajedničkom poduhvatu, lica iz distribucije, preprodavci, zastupnici i savjetnici) moraju biti u adekvatnom omjeru u odnosu na njihovu djelatnost. Sporazumi sa ovim poslovnim partnerima, uključujući sve naknadne izmjene, moraju u cijelosti biti pismeno obuhvaćeni. Integritet je jedan od važnih kriterija odabira. Poslovni partner se obavezuje da poštuje Kodeks ponašanja korporacije Voith, prije svega ne smije se baviti radnjama podmićivanja. Poslovni partner se treba obavezati da u redovnim intervalima dostavlja sveobuhvatne izvještaje o djelatnosti. Dodatne pojedinosti u vezi preduslova i postupanja prilikom angažovanja poslovnog partnera, kao i u vezi procesa kontinuiranog nadzora djelatnosti određenog poslovnog partnera su regulisane kroz smjernicu korporacije. Jednako kao i neprimjerene naknade, na odluke naših poslovnih partnera ne smiju uticati ni neprimjereni pokloni ili pozivnice.

2.1.3.2 Traženje i prihvatanje prednosti

Pokloni poslovnih partnera su uobičajeni u određenoj mjeri, ali ne smiju ugroziti ugled našeg preduzeća ili dovesti do sukoba interesa. Zbog toga je našim zaposlenicima zabranjeno traženje ili uzimanje ličnih prednosti kao što su novac, pozivnice na sportske ili kulturne manifestacije ili rekreacijske događaje, putovanja, privatni popusti, luksuzne pozivnice na večere, preuzimanje troškova, poklon vaučeri sve do tzv. "mekih" prednosti kao što su pribavljanje odlikovanja, titula i počasti ili ekskluzivnog članstva za sebe i bliske osobe ili institucije.

Izuzetak su prigodni pokloni i ugostiteljske usluge manje vrijednosti. Nuđenje poklona ili prednosti veće vrijednosti se treba odbiti i o istom je potrebno obavijestiti nadređeno lice. Novčani pokloni u bilo kom obliku nisu dozvoljeni. Za sve ostalo, vrijede pravila koja su prethodno navedena pod tačkom 2.1.3.1. Pojedinosti su regulisane kroz smjernicu korporacije.

2.1.3.3 Donacije i sponzorstva

Različite organizacije i institucije upućuju korporaciji Voith molbe za donaciju. Primatelj i namjena moraju biti poznati. Uplate na privatne račune nisu dozvoljene. Donacije se ne dodjeljuju organizacijama čiji je ugled narušen. Odobravanje donacija u slučaju vremenske i objektivne bliskosti sa ugovorima se treba izbjegavati. Zabranjene su donacije političkim partijama.

Kod sponzorstva mora postojati odgovarajući omjer između podrške i ugovorene protuusluge. Pojedinosti u vezi postupka provjere i preduslova za odobravanje donacije i zaključivanja ugovora o sponzorstvu su regulisane kroz smjernicu korporacije.



2.2 Ponašanje prema široj javnosti

2

U našem djelovanju se orijentišemo prema osnovnim etičkim načelima:

2.2.1 Pranje novca

Pod pranjem novca se podrazumijeva prikrivanje porijekla finansijskih sredstava i drugih imovinskih vrijednosti iz kriminalnih radnji (npr. podmićivanje ili terorizam) njihovim uvođenjem u legalne finansijske i ekonomske tokove. Voith ne učestvuje u radnjama pranja novca. Preduzeće je preduzelo mjere za nadzor i sprječavanje poslovanja gotovim novcem kako ne bi bilo zloupotrijebljeno za radnje pranja novca. Pojednosti su regulisane kroz smjernicu korporacije.

Osim toga, svaki zaposlenik se poziva da od nadležnog lica za usklađenost ili pravne službe korporacije zatraži provjeru neuobičajenih finansijskih transakcija, posebno onih u kojima se radi o većim gotovinskim iznosima, koji mogu opravdati sumnju na pranje novca, kao i sumnjivo ponašanje kupaca, savjetnika i poslovnih partnera.

2.2.2 Kontrola izvoza

Voith je preduzeće koje posluje na globalnom nivou. U našim postojećim aktivnostima, kao i kod razvoja novih tržišta se poštuju spoljnotrgovinske odredbe i propisi za kontrolu uvoza i izvoza, te ekonomski embargo.

Zahvaljujući interno uspostavljenim procesima, Voith obezbjeđuje poštivanje navedenih propisa, koji se odnose ne samo na robu koja fizički postoji već npr. i na informacije, tehnologije i usluge. Kod svake poslovne transakcije koja je direktno ili indirektno povezana sa inostranstvom se vrši provjera postojanja zabrane ili obaveze za odobrenjem. Pojednosti su regulisane kroz smjernicu korporacije.

2.2.3 Porezi i doprinosi

Kao globalno preduzeće, Voith podliježe poreskim zakonima brojnih zemalja. Za Voith se podrazumijeva da ispunjava svoje poreske obaveze u okviru važećih zakona i, na taj način, opravda društvenu odgovornost preduzeća. Kršenja poreskih obaveza narušavaju naš ugled i povjerenje naših kupaca, dobavljača i drugih poslovnih partnera, kao i naših vlasnika i zaposlenika. Osim toga, postoje značajni finansijski rizici u obliku naknadnih uplata poreza i novčanih kazni, te prijete kaznene posljedice za odgovorne zaposlenike.



U korporaciji Voith se donacije odobravaju na transparentan način samo organizacijama i institucijama sa besprijekornom reputacijom.



Voith preduzima potrebne mjere za sprječavanje pranja novca.

Kontrola izvoza smanjuje rizik da proizvodi ili usluge korporacije Voith dospiju u pogrešne ruke.

Voith svoje poreske obaveze shvaća ozbiljno.

3

Uprava i zaposleni u kompaniji Voith

Visok stepen motivacije i produktivnosti, kao i poštovanje naših zaposlenika su nužno neophodni za održiv uspjeh preduzeća. Ekonomski uspjeh korporacije Voith je moguće osigurati samo zajedno sa našim zaposlenicima širom svijeta.



Rukovodeći kadar u korporaciji Voith ima posebnu funkciju uzora.

3.1 Kultura upravljanja i povjerenja, otvorena komunikacija

Ovaj Kodeks vrijedi za sve zaposlenike. Naš rukovodeći kadar, pri tome, ima važnu ulogu uzora. Oni se aktivno zalažu za kontinuirano unapređenje naše kulture preduzeća. Oni podstiču dijalog među zaposlenima i grupne razgovore, podržavaju održavanje redovnih sastanaka tima i razvoj zaposlenih. Pri tome polažu veliku vrijednost na raznolikost i prepoznaju prednosti otvorenosti za različite stavove, kao i transparentnu kulturu razgovora za uspjeh preduzeća.

Izražavanje konstruktivne kritike i mišljenja je izričito poželjno. Za razvoj naše kulture i ekonomski uspjeh je veoma korisno blagovremeno upućivanje na probleme i greške u razvoju. Zahvaljujući tome, preduzeće može brzo reagovati i spriječiti ili ograničiti štetu po našu kulturu preduzeća i ekonomski uspjeh. Kultura otvorenog razgovora i kritike je važan element za provođenje naših vrijednosti: ambiciozno, inovativno, pouzdano, pravedno, održivo – i time za uspjeh korporacije Voith.

3.2 Pravedni uslovi rada

Voith svojim zaposlenicima pruža odgovarajuću naknadu za rad, kao i poštene uslove rada koji su u skladu sa zakonskim zahtjevima. Voith cijeni i podstiče blisku razmjenu i iskrenu saradnju uz međusobno uvažavanje sa radnim tijelima zaposlenika, čiji rad smatramo izuzetno korisnim za kreiranje međusobnih odnosa u našem preduzeću. Nijedan zaposlenik ne smije doživjeti nikakvu štetu zbog svoje djelatnosti u jednom takvom radnom tijelu.



3.3 Sprječavanje sukoba interesa

U toku izvršavanja svoje službene djelatnosti, naši zaposlenici ne smiju dospjeti u situacije sukoba interesa ili lojalnosti. Do takvog konflikta može, na primjer, doći u slučaju poslovne saradnje direktno između Voith preduzeća i zaposlenika ili njima bliskih osoba (npr. članovi porodice), podjednako kao i kod poslovanja sa poslovnim partnerima kao što su dobavljači, ako je tamo angažovan neko od zaposlenih ili njemu bliska osoba (npr. član porodice) ili u kojem poslovni partner ima finansijski udio. Mogući sukobi interesa se trebaju predočiti prije zaključivanja nadređenom licu putem obrasca preduzeća Voith.

3.3.1 Dopunski rad

Obavljanje dopunskog rada uz naknadu prethodno treba odobriti nadležna kadrovska služba u pismenoj formi.

3.3.2 Stranačko-političke aktivnosti

Voith ne učestvuje u stranačko-političkim aktivnostima. Izričito pozdravljamo građanski i društveni, kao i dobrotvorni i socijalni angažman naših zaposlenika. Zaposlenici koji se angažuju to čine kao privatna lica. Međutim, konflikti interesa koji su od značaja za preduzeće moraju biti isključeni.

3.4 Zaštita imovinske vrijednosti, upotreba sredstava za rad

Voith od svojih zaposlenika zahtijeva da štite materijalne i nematerijalne imovinske vrijednosti preduzeća. U ove imovinske vrijednosti, između ostalog, spadaju nekretnine, radna sredstva i zalihe u skladištu, vrijednosni papiri i gotovinska sredstva, kancelarijska oprema i kancelarijski pribor, informacijski sistemi i softver. Kršenje zakona, kao što je prevara, krađa, pronevjera i pranje novca će biti kazneno gonjeno.

Sva sredstva za rad, postrojenja i oprema se smije koristiti samo za službene potrebe, osim ako upotreba u privatne svrhe nije izričito odobrena. Prilikom korištenja interneta je zabranjeno preuzimanje i prosljeđivanje sadržaja koji pozivaju na mržnju protiv određenih društvenih grupa ili njihovih članova, veličaju nasilje ili pozivaju na druga krivična djela, ili uvredljivih sadržaja.

3.5 Patenti, prava industrijskog vlasništva

Kontinuirani razvoj naše sopstvene tehnologije kroz izume i unapređenja našeg znanja je neophodan za održavanje tržišne konkurentnosti preduzeća. Našu tehnologiju i znanje štitimo od mogućnosti korištenja od strane trećih lica kroz prava industrijskog vlasništva kao što su patenti i prava na zaštitni žig. Poslovne tajne se ne smiju neovlašteno prosljeđivati trećim licima. S druge strane, poštujemo prava industrijskog vlasništva trećih lica. Nijedan zaposlenik ne smije neovlašteno pribavljati ili koristiti poslovne tajne trećeg lica.

Pojedinosti su regulisane kroz smjernicu korporacije.



Poslovne odluke se donose isključivo u interesu preduzeća i na njih ne smiju uticati privatni ili lični interesi.

Zadatak je svakog zaposlenika zaštititi imovinske vrijednosti i informacije o radu preduzeća.

Zaštita naše intelektualne svojine je od izuzetne važnosti.

3



Za korporaciju Voith, zaštita podataka nije samo zakonska obaveza, već i izraz iskrenog i pravednog korištenja ličnih podataka u odnosu prema zaposlenicima i poslovnim partnerima.



3.6 Rukovanje informacijama

Preduslov za rukovanje poslovnim informacijama predstavlja primjena odgovarajućeg stepena opreznosti. Pojednosti o odgovornom rukovanju i označavanju znanja i povjerljivih informacija (npr. kodiranje i označavanje) reguliše smjernica korporacije.

3.6.1 Povjerljivost

Održavanje povjerljivosti je neophodno kod internih pitanja, koja se ne objelodanjuju u javnosti. To vrijedi i za izume i ostala znanja. Ovi elementi predstavljaju temelj održivog razvoja i garanciju za budućnost korporacije Voith. Stoga, nijedan zaposlenik ne smije u bilo kojem obliku prosljeđivati trećim licima nova saznanja ili poslovne tajne. To vrijedi i nakon prestanka radnog odnosa. S druge strane, nijedan zaposlenik ne smije zatražiti ili navesti treća lica, kao što su zaposlenici kupaca, da prekrše svoju obavezu povjerljivosti i prosljede povjerljive informacije korporaciji Voith.

3.6.2 Zaštita podataka i sigurnost informacija

Mogućnost globalne elektronske razmjene informacija predstavlja nužnost u današnjem poslovnom prometu. Ipak, elektronska komunikacija nosi određene rizike po pitanju povjerljivosti, integriteta i raspoloživosti podataka. Jedan od deklariranih ciljeva preduzeća je da se, sa našim IT sistemima, obezbijedi najbolja moguća sigurnost informacija i zaštita lična prava naših zaposlenika i poslovnih partnera. Za preduzeće je od posebnog značaja da održi nivo zaštite podataka koji je adekvatan na globalnom nivou i koji je u skladu sa važećim zakonima. Službena dokumentacija i nosači podataka se trebaju zaštititi od pristupa trećih lica. Efikasan oprez po pitanju rizika za sigurnost informacija predstavlja zadatak za upravu i zadatak za svakog pojedinačnog zaposlenika.

Pojednosti proističu iz smjernice korporacije.

3.6.3 Povlašteno (insajder) znanje

Lično ostvarivanje prednosti za sebe ili druge kroz upotrebu internog znanja preduzeća nije dozvoljeno. Isto vrijedi za neovlašteno prosljeđivanje povlaštenog (insajder) znanja.

3.6.4 Ispravno izvještavanje i knjigovodstvo

Zaposlenici su prilikom internog i eksternog izvještavanja obavezni da usmeno i pismeno daju istinite podatke. Svaka manipulacija sadržaja je zabranjena. Sve poslovne transakcije se moraju evidentirati u računovodstvu u skladu sa važećim trgovinskim i poreskim propisima, adekvatno knjižiti, te arhivirati prema pravilima za arhiviranje.

3.7 Sigurnost na radu, zdravlje, zaštita okoline i održivost

Zaštita života i zdravlja zaposlenih, kao i odgovorno rukovanje resursima i štetnim materijama su nešto što se podrazumijeva u korporaciji Voith. Zadatak je svakog zaposlenika da spriječi opasnosti po ljude na radnom mjestu, zadrži uticaj na okolinu na minimalnom nivou i štedljivo koristi resurse. Prilikom razvoja i proizvodnje naših proizvoda orijentišemo se prema principima održivosti i ekološke prihvatljivosti. I ovdje su naše vrijednosti ambicioznosti, inovativnosti, pouzdanosti, pravednosti i održivosti obavezujuće za sve pripadnike preduzeća.

Pojedinosti proističu iz smjernice korporacije.

3.8 Kvalitet

Uspjeh naših proizvoda i usluga na tržištu je neodvojivo povezan sa kvalitetom: Za nas je veoma važno da svi zaposlenici svojom kreativnošću, stručnošću i savjesnošću doprinose održavanju naših standarda kvaliteta i, na taj način, definišu nivo za naše kupce i treća lica.

Naš cilj je obezbjeđenje izuzetnog kvaliteta i njegovo kontinuirano poboljšanje. To su važni faktori našeg uspjeha. Ne možemo prihvatiti svjesno ili nemarno ponašanje koje dovodi do smanjenja nivoa našeg kvaliteta.



Zaštita na radu, zdravstvena zaštita i zaštita okoline stvaraju dodatnu vrijednost – za zaposlenike, preduzeće i okolinu.

Kvalitet naših proizvoda i usluga predstavlja osnovu našeg uspjeha. Stoga je isti potrebno posebno zaštititi.



4

Poštovanje, tolerancija i jednake mogućnosti

Voith poštuje osnovna ljudska prava širom svijeta. Kao korporacija koja djeluje na globalnom nivou, saradujemo sa zaposlenicima i poslovnim partnerima različite nacionalne pripadnosti, kultura i pogleda. Podstičemo raznolikosti i inkluziju za inovacije i ekonomsko osnaživanje.



Voith poštuje osnovna ljudska prava širom svijeta.

Odbacujemo svaki oblik prinudnog ili dječjeg rada.

Raznolikost započinje tokom procesa konkurisanja i nastavlja se prilikom formiranja radnih timova i podsticanja karijere. Pozivamo naše rukovodioce i zaposlenike da daju svoj doprinos još većoj raznolikosti i inkluziji u korporaciji Voith.

Uljudno ophođenje sa poštovanjem prema kolegama i poslovnim partnerima za nas predstavlja nešto što se podrazumijeva. Poštujemo i podstičemo lično dostojanstvo i lična prava svakog pojedinca i ne tolerišemo nikakav drugačiji nezakonit tretman (diskriminacija), (seksualno) uznemiravanje ili ponižavanje ili druge oblike diskriminacije na osnovu etničkog porijekla, pola, religijske pripadnosti ili pogleda na svijet, političkog opredjeljenja ili na osnovu invalidnosti, starosne dobi, polnog identiteta ili seksualnog opredjeljenja.

Odbacujemo svaki oblik prinudnog ili dječjeg rada.



Provođenje Kodeksa ponašanja

5

5.1 Organizacija usklađenosti

Voith je oformio Odbor za usklađenost (Compliance Committee). Njegov zadatak je provođenje i dalji razvoj programa usklađenosti. U slučajevima nedoumice, Odbor za usklađenost donosi konačnu odluku.

U organizaciji usklađenosti korporacije Voith, finansijski direktori su na nivou korporacije istovremeno i službenici za usklađenost. Oni su kontakt osobe za pitanja vezana za usklađenost i, zajedno sa drugima, su odgovorni za primjenu Kodeksa ponašanja. Službenike za usklađenost za pojedina Voith društva i operativne jedinice imenuje finansijski direktor (CFO) relevantnog odjeljenja korporacije.



Onaj ko otvoreno govori o nedostacima se ne treba pribojavati negativnih mjera.

5.2 Savjetovanje

Voith svojim zaposlenicima stavlja na raspolaganje informacije i pomoćna sredstva koja će im pomoći u sprječavanju kršenja zakona i ovog Kodeksa ponašanja. To podrazumijeva obuke o pitanjima usklađenosti i odabranim područjima ugroženosti. Osim toga, svaki zaposlenik se može obratiti službeniku za usklađenost svog društva, operativne jedinice ili područja korporacije, nadležnoj pravnoj ili kadrovskoj službi, odjeljenju za integritet ili članovima Odbora za usklađenost. I na kraju, Voith je uspostavio službu za pomoć (helpdesk) za sva pitanja. Kontakt podaci, kao i druge korisne informacije na temu usklađenosti se mogu pronaći na početnoj stranici korporacije Voith i na Voith intranet stranici "Usklađenost".



5

5.3 Pritužbe i upozorenja

Voith očekuje od svakog zaposlenika i poslovnog partnera, te iste želi izričito podstaći da korporaciji Voith prijave kršenja Kodeksa ponašanja i smjernica korporacije ili relevantne sumnjive slučajeve. Naši rukovodioci imaju obavezu da upozorenja koja im dostave njihovi timovi proslijede dalje u Organizaciju za usklađenost. Naš cilj je podsticanje kulture otvorene razmjene i konstruktivnih povratnih informacija. U to spada izražavanje kritike, kao i razgovor o nedostacima i pogrešnim postupcima preko za to predviđenih kanala.

Voith stavlja na raspolaganje različite načine prijave za prihvatanje upozorenja. Zaposlenici imaju mogućnost izbora da se obrate svom direktnom nadređenom, nadležnom službeniku za kadrove, službeniku za usklađenost njihove operative jedinice ili područja korporacije ili bilo kojem članu Odbora za usklađenost. Osim toga, sumnjivi slučajevi se mogu prijaviti preko [Helpdesk](#). Upozorenja se, takođe, mogu prijaviti preduzeću preko linije za prijavu nepravilnosti (Whistleblower-Hotline). U tu svrhu se može koristiti ispod navedena poveznica ili QR kod: <https://voith.integrityline.app>



Speak-up!
Sve zavisi od Vas



Zaposlenik koji na osnovu konkretnih dokaza smatra da je došlo ili bi moglo doći do kršenja Kodeksa ponašanja ili neke smjernice korporacije, ne treba očekivati nikakve posljedice zbog svoje prijave. Voith ne toleriše nikakav vid mobinga, diskriminacije, isključivanja sa sastanaka, okončanja saradnje na projektima ili onemogućavanja poslovnog napretka. Ukoliko je potrebno, Voith će preduzeti potrebne mjere u cilju zaštite zaposlenika koji je izvršio prijavu od negativnih posljedica. Ako je to moguće i zakonski dozvoljeno, Voith će povjerljivo tretirati identitet lica koje je dostavilo upozorenje. Isto vrijedi za zaštitu identiteta onih zaposlenika koji rade na rasvjetljavanju prekršaja ili sumnji.

Nadležnost za sprovođenje internih ispitivanja i određivanje sankcija u slučaju kršenja proističe iz smjernice korporacije. Interna ispitivanja se u Voithu provode prema definisanom postupku na nepristrasan i pravedan način polazeći od pretpostavke nevinosti. U okviru ispitivanja je potrebno obezbijediti da dokazni materijal ne bude uništen, krivotvoren, izmijenjen ili nepropisno uskraćen licima koja sprovode ispitivanje. Svjedoci imaju obavezu da govore istinu kako ne bi ometali tok ispitivanja. Preduzeće će kazniti svaki pokušaj prijetnje, šikaniranja ili zastrašivanja lica u namjeri odvratanja od davanja relevantnih iskaza. Preduzeće će u najvećoj mogućoj mjeri podržati istrage koje provode treća lica (npr. domaće ili inostrane službe za krivično gonjenje ili regulatorne službe). Polazimo od pretpostavke da naši zaposlenici saraduju bez ograničenja sa svim zakonskim internim, kao i, u saradnji sa preduzećem, službenim istragama. To je u skladu sa našim očekivanjem po pitanju transparentnosti i odgovornog ponašanja, što odražava vrijednosti našeg preduzeća.

5.4 Odredbe za provođenje

Voith će za odabrana tematska područja ovog Kodeksa ponašanja izdati dodatne odredbe za provođenje, npr. kroz smjernice korporacije. One će, između ostalog, tretirati i opisati pitanja gdje postoje nedoumice, kao i postupak odobravanja.

Kodeks ponašanja (Code of Conduct) grupacije Voith je objavljen na različitim jezicima. U slučaju odstupanja ili neusklađenosti između različitih jezičkih verzija, mjerodavna je verzija na njemačkom jeziku.

Odabrane formulacije u muškom rodu vrijede neograničeno za sve ostale polove. Aktuelnu verziju možete pronaći na internetu na www.voith.com/compliance.

Ukoliko niste sigurni, postavite sebi sljedećih pet pitanja:

1

Da li je moj postupak zakonit?

2

Da li je on u skladu sa našim Kodeksom ponašanja, smjernicama i vrijednostima?

3

Da li su iz mog postupka ili odluke isključeni lični interesi?

4

Predstavlja li to dobar primjer?

5

Da li će očuvati naš ugled preduzeća sa visokim stepenom etičkih standarda?



- Ukoliko na sva pitanja možete odgovoriti sa "Da", možete nastaviti.
- Ukoliko niste sigurni kod nekog pitanja, stupite u kontakt sa Vašim nadređenim, kadrovskom službom, pravnom službom (VZ-Vrj), odjeljenjem za integritet (VZ-Vrji) ili Vašim službenikom za usklađenost.

**Postavljajte pitanja sve,
dok ne budete sigurni!**

Ovaj Kodeks, zajedno sa smjernicama korporacije, je obavezujući za sve Voith zaposlenike širom svijeta.

Usklađenost se može uspješno provesti samo ako se svi zaposleni pridržavaju naših Voith vrijednosti, naših internih smjernica korporacije i pravila ovog Kodeksa ponašanja.

Rukovodeći kadar u korporaciji Voith ima posebnu funkciju uzora.

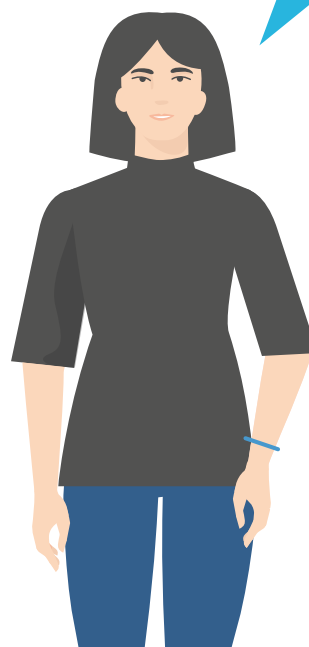
Zaštita na radu, zdravstvena zaštita i zaštita okoline stvaraju dodatnu vrijednost – za zaposlenike, preduzeće i okolinu.

Voith se zalaže za slobodnu konkurenciju. Kršenje kartelnog prava ograničava konkurenciju. Voith ih ne toleriše.

Za korporaciju Voith zaštita podataka nije samo zakonska obaveza, već i izraz iskrenog i pravednog korištenja ličnih podataka u odnosu prema zaposlenicima i poslovnim partnerima.

Zaposlenici korporacije Voith u poslovnom prometu smiju uzimati ili davati samo prigodne poklone male vrijednosti. Novčani pokloni su principijelno zabranjeni.

Onaj ko otvoreno govori o nedostacima se ne treba pribojavati negativnih mjera.



Kontrola izvoza smanjuje rizik da proizvodi ili tehnologije korporacije Voith dospiju u pogrešne ruke.

Kvalitet naših proizvoda i usluga predstavlja osnovu našeg uspjeha. Stoga je isti potrebno posebno zaštititi.

Voith poštuje osnovna ljudska prava širom svijeta.

Poslovne odluke se donose isključivo u interesu preduzeća i na njih ne smiju uticati privatni ili lični interesi.

Voith svoje poreske obaveze shvaća ozbiljno.

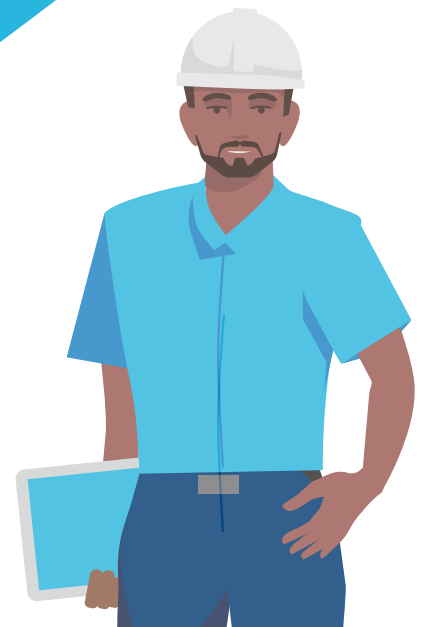
Odbacujemo svaki oblik prinudnog i dječjeg rada.

Zaštita naše intelektualne svojine je od izuzetne važnosti.

Zadatak je svakog zaposlenika zaštititi imovinske vrijednosti i informacije o radu preduzeća.

U korporaciji Voith se donacije odobravaju na transparentan način samo organizacijama i institucijama sa besprijekornom reputacijom.

Voith preduzima potrebne mjere, za sprječavanje novca.



Voith GmbH & Co. KGaA
Compliance Committee
St. Poeltener Str. 43
89522 Heidenheim, Germany

Contact:
Tel. +49 7321 37-6218
compliance@voith.com

VOITH