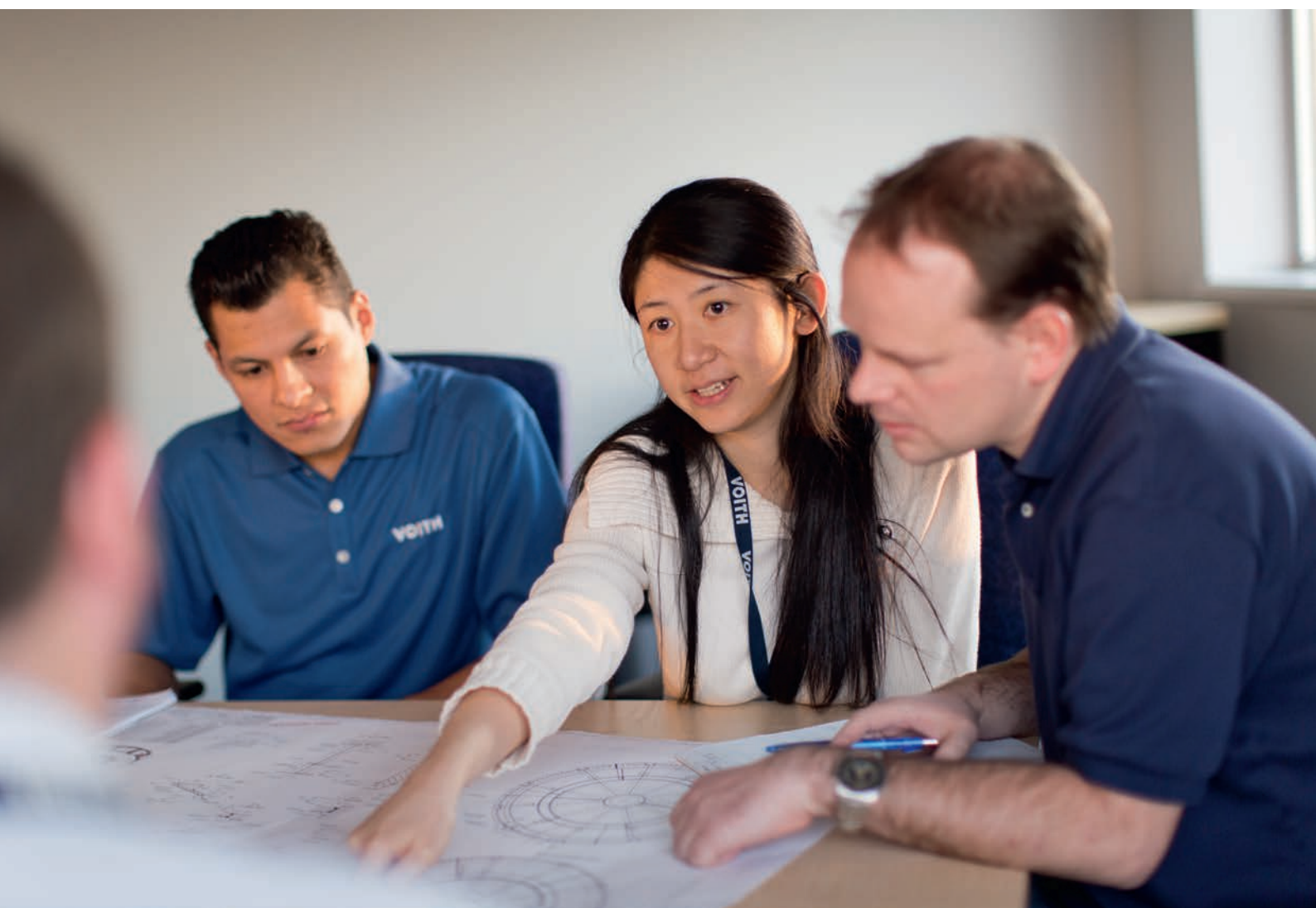


Code de conduite du Groupe Voith Code of Conduct



Sommaire

Avant-propos de la direction	4
Agir en conformité avec les valeurs Voith	

1. Introduction et déclaration de principe	6
---	----------

2. Comportement envers les partenaires commerciaux ainsi que le public	8
2.1	Concurrence loyale
2.1.1	Accords, cartels et renonciation à la concurrence
2.1.2	Droit des marchés
2.1.3	Corruption
2.1.3.1	Offre et octroi d'avantages
2.1.3.2	Demande et acceptation d'avantages
2.1.3.3	Dons et sponsoring
2.2	Choix de fournisseurs et de prestataires de services
2.3	Comportement envers le public
2.3.1	Blanchiment d'argent
2.3.2	Contrôle des exportations
2.3.3	Taxes et redevances

3. Gestion et collaborateurs de Voith	12
3.1	Une culture de direction et de confiance
3.2	Conditions de travail équitables
3.3	Éviter des conflits d'intérêts
3.3.1	Activité secondaire
3.3.2	Activités liées aux partis politiques
3.4	Protection des biens du Groupe
3.5	Brevets, droits de propriété industrielle
3.6	Utilisation des informations
3.6.1	Discrétion
3.6.2	Protection des données et sécurité de l'information
3.6.3	Savoir d'initié
3.6.4	Informations exactes
3.7	Sécurité du travail, santé, protection de l'environnement et durabilité
3.8	Qualité

4. Respect, tolérance et égalité des chances	15
---	-----------

5. Application du code de conduite	16
5.1	Compliance Organisation
5.2	Consultation
5.3	Plaintes et informations
5.4	Dispositions d'exécution

Agir en conformité avec les valeurs Voith

Chers collaborateurs et collaboratrices de Voith,

Dès 1927, Voith professait les principes fondamentaux suivants : « Éthique, bien-séance et sincérité sont des valeurs essentielles dans les relations commerciales. Un comportement incorrect de la part du cocontractant ou une concurrence déloyale ne justifie en aucun cas que nous dérogiions à ces principes. »

Ces principes font aujourd'hui encore partie intégrante des valeurs Voith, et constituent par conséquent un cadre de référence pour toutes nos activités. Ces valeurs déterminent nos relations avec nos partenaires, clients, fournisseurs et collaborateurs, mais également avec nos associés, c'est-à-dire la famille Voith. L'intégrité propre à tous nos employés est à la base de la fiabilité qui a fait la réputation de Voith dans le monde des affaires.

Nous sommes tout à fait convaincus que le respect et le maintien de nos valeurs seront également à la base de notre succès futur.

Forts de ces principes, nous avons introduit dans notre entreprise, voici des années, des règles et procédures permettant à nous tous de répondre à ces sévères exigences que nous nous sommes fixées. Ces règles et procédures font l'objet d'une mise à jour et d'une adaptation aux exigences légales actuelles d'une façon permanente. Elles sont notamment accessibles à tous les collègues sur l'Intranet et forment, avec de nombreuses autres mesures et offres, le programme Compliance de Voith.

Voith a créé un Compliance Committee afin de définir et mettre en œuvre le programme Compliance de l'entreprise. Le Compliance Committee est par exemple chargé, d'aider les sociétés du groupe Voith, la direction, les responsables Compliance ainsi que les employés à bien intégrer les valeurs de Compliance, de trancher en cas de doute sur l'interprétation du code de conduite et d'enquêter les cas suspects signalés.

La direction du Groupe souligne explicitement qu'agir conformément aux valeurs Voith relève du devoir et de la responsabilité de chaque collaborateur. Nous attendons de nos cadres et supérieurs qu'ils vivent et communiquent dans le respect de ces valeurs, puisqu'ils sont également, pour leurs collaborateurs, les premiers interlocuteurs pour toute question à cet égard.

Dans ce contexte, nous signalons explicitement qu'entre autres délits, la pratique de la corruption dans les relations commerciales, que ce soit à l'échelle nationale ou internationale, vis-à-vis de titulaires de fonctions ou de particuliers, est répréhensible aussi bien par le droit pénal allemand que par celui de la plupart des autres États. Tout collaborateur agissant dans le non-respect de ce principe ne s'expose pas seulement à un risque élevé de poursuite, mais cause également un grave préjudice aux intérêts de Voith, ainsi qu'à la réputation de l'entreprise et de tous ses employés.

Par conséquent, en tant que direction du Groupe, nous ne tolérons aucune forme de corruption, d'accord de cartel, de discrimination ou de violation de nos valeurs fondamentales. Si néanmoins une infraction venait à se produire, elle sera réprimée et sanctionnée comme il se doit. Il en va de même en cas de violations des règles de décence ainsi que de la culture de coopération et de confiance en place chez Voith.



Dr. Toralf Haag
(Président de la direction du
Groupe)



Stephanie Holdt
(Directrice Finance &
Controlling)



Dr. Stefan Kampmann
(Directeur Technique)



Andreas Endters
(Directeur Voith Paper)



Dr. Tobias Keitel
(Directeur Voith Hydro)



Cornelius Weitzmann
(Directeur Voith Turbo)

1

Introduction et déclaration de principe

La confiance que nous témoignent nos clients, propriétaires, collaborateurs et le public, dépend avant tout du comportement individuel de chaque collaborateur. Cette confiance repose sur le respect permanent du droit, de la loi, et de toutes les règles internes de notre entreprise (Compliance).

La réussite de la mise en œuvre de la Compliance dépend de l'adhésion de tous les collaborateurs aux règles du présent code de conduite.

Voith est conscient de sa responsabilité à l'égard de la société et agit en conséquence. Nous reconnaissons notre responsabilité ainsi que celle de nos collaborateurs vis-à-vis du bien public. C'est pourquoi sont résumées dans ce code de conduite les normes impératives les plus essentielles, et valables pour tous nos collaborateurs à travers le monde. L'entreprise continue ainsi à faire valoir cette culture de sincérité et de bienséance pratiquée en son sein depuis longtemps. Avec le présent code de conduite, Voith met également à la disposition de chaque collaborateur un guide de référence pour toutes ses activités dont il assumera seul la responsabilité dans le respect des intérêts de l'entreprise. Cette responsabilité individuelle est aussi bien un droit qu'un devoir. Dans son domaine d'activité, il incombe à chaque collaborateur de veiller à ce que son activité soit constamment exercée dans le respect des règles énoncées dans le présent code de conduite. En raison de leur fonction de modèles, nous attendons de nos cadres non seulement qu'ils communiquent ces règles sous la forme requise, mais également qu'eux-mêmes les mettent en pratique et exigent leur observation par leurs collaborateurs. Nos cadres sont pour leurs collaborateurs les premiers interlocuteurs pour toute question relative au présent code de conduite.

Le présent code de conduite et les normes qui y sont contenues font partie de notre système de gestion du risque qui a pour but d'assurer la protection de Voith, mais également celle de chaque collaborateur. Le code décrit un standard minimal qui, par des compléments régionaux, est adapté aux normes juridiques et usages culturels locaux plus stricts. Dans la mesure où Voith, en dehors du présent code de conduite, a établi séparément des directives relatives au Groupe et portant sur des thèmes particuliers, celles-ci restent applicables à titre de dispositions d'exécution. Les directives actuelles du Groupe sont disponibles pour tous les employés sur l'Intranet, dans la section « Directives du Groupe ».

Le présent code ainsi que les directives du groupe qui y sont mentionnées sont contraignants pour tous les collaborateurs de Voith.

Le présent code ainsi que l'ensemble des directives d'entreprise auxquelles il est fait référence dans le code s'appliquent et sont contraignants pour tous les collaborateurs de Voith, indépendamment du pays, mais Voith souhaite et demande qu'ils soient également respectés par tous les autres personnes agissant pour l'entreprise (y compris des stagiaires, des conseillers, ...).

Les règlements du code ne s'appliquent que dans les relations entre les entreprises du Groupe Voith et ses collaborateurs. Ils n'établissent aucun droit en faveur de tiers.

En cas de doute, la décision incombe au Compliance Committee.



2

Comportement envers les partenaires commerciaux ainsi que le public

Nos clients, fournisseurs et autres partenaires commerciaux ne veulent pas seulement être satisfaits de la qualité de nos produits et services, mais s'attendent également à ce que nous fassions preuve d'un professionnalisme et d'une intégrité absolus à leur égard. C'est pourquoi la correction, la sincérité et la transparence sont au centre de toute communication et de toute relation contractuelle. Notre comportement envers le public doit également refléter notre respect de la législation.

Voith reconnaît les principes d'une concurrence loyale. Les violations des règles antitrust restreignent la concurrence et ne sont donc pas tolérées par Voith.

2.1 Concurrence loyale

Voith respecte les principes d'une concurrence loyale et encourage tout effort destiné à faire valoir un marché libre et une concurrence ouverte à l'échelle nationale et internationale. Voith renonce par conséquent à tout marché dont l'obtention serait impossible sans violation des lois applicables.

2.1.1 Accords, cartels et renonciation à la concurrence

Chaque collaborateur s'engage à respecter les lois contre les entraves à la concurrence. Il est par conséquent interdit de passer avec des concurrents des accords formels ou informels ayant pour objet ou effet une entrave illicite à la concurrence. Cela est également valable pour tout comportement adopté de manière tacite et délibéré. En particulier, la répartition de zones ou de clients, ainsi que des accords et la transmission d'informations concernant des prix, des relations avec des fournisseurs, des conditions, des capacités, des parts de marché, des marges, des frais, des renseignements particuliers sur des clients ainsi que des contenus d'offres ou des comportements en matière d'offres sont interdits entre concurrents.

Dans la mesure où Voith se voit occuper une position dominante sur le marché, celle-ci ne doit en aucun cas être utilisée d'une façon illégale.

Tout accord envisagé avec des concurrents doit être au préalable présenté au service juridique pour examen, et au directeur financier de la division du Groupe pour obtention d'une autorisation. Si le service juridique est d'avis que l'accord concerné ne saurait être conclu, toute autorisation du directeur financier correspondant sera exclue. Dans ce cas, l'affaire sera transmise au Compliance Committee.

2.1.2 Droit des marchés

Voith se conforme aux dispositions applicables du droit des marchés publics dans le cadre de ses efforts d'acquisition de contrats publics et privés. Nous établissons nos devis à destination de clients publics et privés en utilisant des informations

véridiques et complètes, et en assurant une transparence totale. Nous n'acceptons aucun avantage déloyal.

2.1.3 Corruption

Voith ne tolère aucune forme de corruption. Toutes les activités commerciales de l'entreprise doivent être exercées dans un souci d'honnêteté et de responsabilité.

2.1.3.1 Offre et octroi d'avantages

Pour faire face à la concurrence, nous misons sur la qualité et l'efficacité de nos produits et services. Par conséquent, toute convention ou clause annexe portant sur l'octroi direct ou indirect d'avantages en faveur de personnes individuelles ou d'organisations en rapport avec la négociation, l'attribution, l'autorisation, la livraison, l'exécution ou le paiement d'ordres, est interdite. Cela concerne en particulier tous les accords passés avec des partenaires commerciaux, leurs collaborateurs ou titulaires de fonctions, mais également avec d'autres tiers. Il en va de même pour les avantages liés aux procédures administratives. Ces avantages illicites peuvent être constitués par des donations d'argent ou des avantages matériels. L'octroi d'un avantage à une personne peut également être illégal lorsque celle-ci en bénéficie indirectement. Un tel avantage indirect peut être octroyé à travers une prestation fournie en faveur d'un proche de cette personne, ou par des prestations (dons par exemple) destinées à d'autres tiers, par lesquelles cette personne bénéficie d'un avantage, par exemple une amélioration de son statut politique ou social.

Les présents et invitations ne sont autorisés que dans la mesure où leur quantité, compte tenu de leur valeur, du cadre financier ou de tout autre point de vue, ne serait pas de nature à influencer illicitement les actes ou décisions du bénéficiaire, ou à l'amener à se retrouver dans une situation de dépendance ou d'engagement. Pour ce qui est des invitations à des manifestations, il convient en outre de considérer que, de par sa nature et son ampleur, la manifestation doit être conforme aux usages commerciaux, ou avoir un rapport commercial explicite. L'application de cette règle sera particulièrement rigoureuse pour les titulaires de fonctions. Les cadeaux en argent sont interdits en tout état de cause. Les précisions sont indiquées dans une directive du Groupe.

Les rémunérations sous forme de commissions ou de tout autre nature que ce soit, destinées aux tiers que sont notamment les représentants, courtiers, conseillers ou autres médiateurs, doivent être effectuées dans une mesure adéquate et raisonnable proportionnelle à l'activité exercée. Ces rémunérations doivent s'effectuer dans la mesure où il est à exclure qu'elles servent à contourner les règlements précités relatifs à l'octroi d'avantages illicites. Tout accord passé avec des représentants, courtiers, conseillers et autres médiateurs, y compris toute modification ultérieure, requièrent la forme écrite et obligent le contractant à appliquer en permanence les principes susmentionnés de manière à éviter toute forme de corruption. Les précisions sont indiquées dans une directive du Groupe.

Voith ne tolère aucune forme de corruption.

Les décisions de nos partenaires commerciaux ne peuvent être en aucun cas influencées par des cadeaux ou des invitations.

La motivation ainsi que le montant de toute rémunération versée par Voith doivent être adéquate et compréhensibles.

2

Lors de leurs activités pour l'entreprise, les collaborateurs de Voith ne peuvent accepter que des cadeaux occasionnels et de faible valeur. Les présents en argent sont interdits sans exception.

Chez Voith, les dons sont toujours effectués de manière transparente et en faveur d'organisations et d'institutions ayant une réputation irréprochable.

2.1.3.2 Demande et acceptation d'avantages

Des présents de la part de partenaires commerciaux sont habituels dans une mesure limitée, mais peuvent toutefois compromettre la renommée de notre entreprise ou entraîner des conflits d'intérêts. Par conséquent, il est formellement interdit à nos collaborateurs de demander ou d'accepter des avantages personnels, par exemple des prestations de services ou des invitations inappropriées, que ce soit pour eux-mêmes, pour leurs proches ou pour des institutions. Exception sera faite pour des présents occasionnels de faible valeur. Les présents en argent, sous quelque forme que ce soit, sont interdits sans exception. Toute offre de présents ou d'avantages au-delà de ces limites sera par conséquent rejetée et signalée au supérieur hiérarchique. Par ailleurs, les règles énoncées au point 2.1.3.1 susmentionné s'appliquent par analogie. Les précisions sont indiquées dans une directive du Groupe.

2.1.3.3 Dons et sponsoring

Voith est sollicitée par différentes organisations et institutions pour l'octroi de dons. Ceux-ci s'effectuent en toute transparence, c'est-à-dire que leur destinataire et leur utilisation doivent être connus. Des versements sur des comptes privés ne sont pas autorisés. Aucun don n'est effectué en faveur d'organisations susceptibles de compromettre la réputation du Groupe. Par ailleurs, l'octroi de dons doit être conforme aux règles énoncées aux points 2.1.3.1 et 2.1.3.2 susmentionnés; cela est valable en particulier pour des dons effectués lorsqu'il existe un rapport temporel et concret avec des ordres. Toute donation en faveur de partis politiques requiert l'autorisation de la direction du Groupe.

En ce qui concerne le sponsoring, il convient de veiller à ce qu'un rapport adéquat soit établi entre le soutien apporté et la contrepartie convenue.

Les précisions sont indiquées dans une directive du Groupe.

2.2 Choix de fournisseurs et de prestataires de services

Voith examine équitablement et sans préjugés toutes les offres de ses fournisseurs. L'examen, la décision, l'attribution et l'exécution d'un ordre doivent être rigoureusement effectués suivant des critères adéquats, et ce dans la plus grande transparence. Tout traitement de faveur ou tout blocage illicite de fournisseurs est formellement interdit.

Lors du choix de partenaires, Voith exige également d'eux qu'ils respectent les valeurs évoquées dans le présent code. Leur violation par l'un des partenaires peut entraîner la cessation de la relation commerciale.

2.3 Comportement envers le public

Notre comportement envers le public ainsi que nos actions doivent refléter notre respect de la législation. Ce point s'applique notamment aussi aux exigences légales sur les thèmes suivants :

2.3.1 Blanchiment d'argent

Le blanchiment d'argent se définit par la dissimulation de l'origine de fonds et d'autres actifs provenant d'activités criminelles, telles que la corruption ou le terrorisme, en les injectant dans le circuit financier et économique légal. Voith rejette toute forme de blanchiment d'argent, ne participe pas à des activités de blanchiment d'argent et prend les mesures appropriées pour éviter de servir à mauvais escient d'intermédiaire dans le cadre d'activités de blanchiment d'argent.

En cas de doute, chaque collaborateur est demandé à faire vérifier par le responsable Compliance ou le département juridique du Groupe toute transaction financière inhabituelle, en particulier les transactions faisant circuler des sommes importantes en liquide qui peuvent donner lieu à des soupçons de blanchiment d'argent, ainsi que les comportements suspects de la part de clients, de consultants et de partenaires commerciaux.

2.3.2 Contrôle des exportations

Voith est une entreprise active au niveau mondial. Dans le cadre de nos activités existantes ainsi que du développement de nouveaux marchés, nous sommes tenus respecter les réglementations et dispositions applicables en matière de commerce extérieure, en particulier en matière de contrôle des importations et des exportations, ainsi que les embargos économiques applicables. À l'aide de procédures et de processus adaptés, Voith assure le respect des réglementations susmentionnées s'appliquant non seulement aux biens physiquement présents, mais également par exemple aux informations, technologies et services. Lors d'une transaction commerciale ayant un lien direct ou indirect avec un pays étranger, il est nécessaire de vérifier si une interdiction ou une obligation d'autorisation est en vigueur. Les précisions sont indiquées dans une directive du Groupe.

2.3.3 Taxes et redevances

Voith est une entreprise active au niveau mondial et doit donc respecter la législation fiscale de nombreux pays. Pour Voith, le respect des obligations fiscales dans le cadre des lois en vigueur et ainsi de la responsabilité sociale d'une entreprise sont une évidence. Les violations des obligations fiscales nuisent à notre réputation et fragilisent la confiance que nous portent nos clients, fournisseurs et autres partenaires commerciaux ainsi que nos propriétaires et collaborateurs. Il existe en outre des risques financiers considérables, par exemple sous la forme de pénalités ou de paiement rétroactif d'impôts, ainsi que des conséquences pénales pour les collaborateurs responsables.

Voith prend les mesures nécessaires pour prévenir le blanchiment d'argent.

Le contrôle des exportations réduit le risque que des produits ou des technologies Voith ne tombent entre de mauvaises mains.

Voith remplit ses obligations fiscales.

3

Gestion et collaborateurs de Voith

Une grande motivation et productivité ainsi qu'une attitude respectueuse envers nos collaborateurs sont des conditions indispensables pour un succès durable d'une entreprise. La réussite économique de Voith ne peut être assurée que grâce et avec nos collaborateurs à travers le monde.

Chez Voith, les cadres et supérieurs doivent exercer une fonction de modèle.

Les décisions commerciales sont prises exclusivement dans l'intérêt de l'entreprise et ne peuvent être influencées par des intérêts privés ou personnels.

3.1 Une culture de direction et de confiance

Chaque collaborateur est tenu de respecter le présent code de conduite. À cet égard, nos cadres et supérieurs, en particulier, doivent exercer une fonction de modèle. Ils veillent dans leurs domaines respectifs à ce que le présent code ne subisse aucune violation qui pourrait être évitée ou difficile à commettre grâce à une surveillance appropriée.

3.2 Conditions de travail équitables

Voith offre à ses collaborateurs une rémunération appropriée et des conditions de travail équitables qui répondent à toutes les exigences légales. Nous rejetons toute forme d'obstruction à la représentation légale des intérêts des travailleurs.

3.3 Éviter des conflits d'intérêts

Voith attache une grande importance à ce que ses collaborateurs soient à l'abri des conflits d'intérêts ou de loyauté dans l'exercice de leurs activités. De tels conflits peuvent par exemple survenir dans le cadre d'opérations commerciales entre l'entreprise Voith et les collaborateurs ou leurs proches. Ces opérations commerciales doivent être impérativement déclarées au supérieur hiérarchique avant leur conclusion.

3.3.1 Activité secondaire

L'exercice d'une activité secondaire rémunérée requiert une autorisation écrite préalable du service du personnel correspondant.

3.3.2 Activités liées aux partis politiques

Voith ne participe pas aux activités liées aux partis politiques. Toutefois, nous n'empêchons en aucun cas nos collaborateurs, pendant leur temps libre et dans une mesure convenable, de prendre part aux processus politiques. Nous apprécions vivement l'engagement civique, social et caritatif de notre personnel. Les collaborateurs exerçant des activités dans ce cadre le font à titre personnel. Cependant, cela doit se faire de manière à exclure tout conflit d'intérêts au niveau de l'activité de l'entreprise.

3.4 Protection des biens du Groupe

Nos collaborateurs sont tenus de protéger les éléments matériels et immatériels des biens de l'entreprise. Ces biens sont entre autres les biens immobiliers, les moyens de production, les stocks, les valeurs mobilières, l'argent liquide, l'équipement et les fournitures de bureau, les systèmes d'information et les logiciels. Des infractions telles que la fraude, le vol, le détournement et le blanchiment d'argent feront l'objet d'une poursuite pénale. Les précisions sont indiquées dans une directive du Groupe.

Tous les appareils et équipements sont exclusivement à usage professionnel dans la mesure où l'utilisation à des fins privées n'est pas expressément autorisée. L'utilisateur d'internet veillera tout particulièrement à ne pas consulter ni transmettre des informations au contenu choquant, ou qui seraient de nature à inciter à la haine contre des groupes sociaux ou leurs membres, la glorification de la violence ou d'autres délits.

Il est de la responsabilité de chaque collaborateur de protéger les biens ainsi que les informations de l'entreprise.

3.5 Brevets, droits de propriété industrielle

Le développement constant de notre technologie nous appartenant à travers les inventions et les améliorations de notre savoir-faire est essentiel pour le maintien de la compétitivité. À cet égard, la protection de notre technologie et de notre savoir-faire par des droits de propriété industrielle, des brevets ainsi que le droit des marques prend une importance croissante.

Par conséquent, aucun collaborateur n'est en droit de révéler illégalement à des tiers de nouvelles découvertes ou des secrets d'entreprise sous quelque forme que ce soit. Chaque collaborateur est tenu de respecter les droits effectifs de propriété industrielle de tiers. Aucun collaborateur n'est autorisé à se procurer ou utiliser illégalement des informations confidentielles de tiers.

Les précisions sont indiquées dans une directive du Groupe.

La protection de notre propriété intellectuelle est d'une importance capitale.

3.6 Utilisation des informations

Les informations professionnelles doivent être traitées avec le soin requis. Les précisions concernant le traitement responsable et l'identification des savoir-faire ainsi que des informations confidentielles (par exemple cryptage et identification) sont indiquées dans une directive du Groupe.

3.6.1 Discrétion

Chaque collaborateur doit protéger la confidentialité d'affaires internes qui ne sont pas rendues publiques. Cela vaut également pour les inventions et autres savoir-faire. Ces éléments constituent la base d'un succès durable et sont les garants de l'avenir du Groupe Voith. Chaque collaborateur s'interdit de transmettre à des tiers de nouvelles découvertes ou des secrets d'entreprise sous quelque forme que ce soit. Cette obligation subsiste même après la fin du contrat de travail.

3

Pour Voith, la protection des données n'est pas uniquement une exigence légale, mais également l'expression d'un comportement honnête et équitable envers nos collaborateurs ainsi que nos partenaires commerciaux.

La protection du travail, de la santé et de l'environnement crée une plus-value pour ses collaborateurs, l'entreprise et l'environnement.

Le succès commercial de nos produits et services repose sur leur qualité, qui doit donc faire l'objet d'une protection toute particulière.

3.6.2 Protection des données et sécurité de l'information

L'échange d'informations électroniques à travers le monde est une condition indispensable pour l'efficacité des collaborateurs et le succès commercial en général. Cependant, les avantages que procure la communication électronique comportent des risques en ce qui concerne la protection et la sécurité des données. La protection des droits personnels des collaborateurs ainsi que de tous les partenaires commerciaux est l'un des objectifs clairs de notre entreprise. Voith assure à ces fins un niveau de protection des données approprié dans le monde entier, conformément à la législation en vigueur. À cet égard, chaque collaborateur a l'obligation de protéger tous les documents et supports de données professionnels contre tout accès par des tiers. La prévention efficace de ces risques est une obligation qui incombe aussi bien à la hiérarchie qu'à chaque collaborateur individuellement, et constitue un élément essentiel de la gestion de l'information.

Les précisions sont indiquées dans une directive du Groupe.

3.6.3 Savoir d'initié

L'utilisation d'informations professionnelles internes pour en tirer des avantages à titre personnel ou en faveur de tiers est prohibée. Il en va de même pour une transmission non autorisée de ces informations d'initié.

3.6.4 Informations exactes

Chaque collaborateur s'engage à être conforme à la vérité dans ses propos oraux et écrits, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise. Toute manipulation de contenus est interdite.

3.7 Sécurité du travail, santé, protection de l'environnement et durabilité

Il va sans dire que la protection de la vie et de la santé de chaque collaborateur, ainsi qu'une gestion responsable des ressources et des matières polluantes sont pour nous des préoccupations essentielles. Il incombe à chaque collaborateur d'éviter des risques pour la santé au lieu de travail, de minimiser les effets sur l'environnement, et d'utiliser les ressources avec un souci d'économie. Durabilité et écocompatibilité sont des principes de base dans les processus de développement et de fabrication de nos produits.

Les précisions sont indiquées dans une directive du Groupe.

3.8 Qualité

Le succès commercial de nos produits et services est indissociable de leur qualité : nous imposons à tous nos collaborateurs des exigences strictes en matière de créativité, de savoir-faire et de rigueur et montrons ainsi à nos clients et aux tiers quels sont les critères qui régissent notre activité.

Nous ne tolérons aucun comportement délibéré ou imprévoyant ayant pour conséquence une détérioration de notre qualité.

Respect, tolérance et égalité des chances

4

Voith respecte les droits fondamentaux des hommes dans le monde entier. En tant que Groupe agissant à l'échelle mondiale, nous collaborons avec des employés et partenaires commerciaux de différentes nationalités, cultures et mentalités. Il est pour nous évident que tous nos collaborateurs et partenaires commerciaux doivent être traités avec respect et courtoisie. Nous respectons donc la dignité personnelle et les droits personnels de chaque individu, et ne tolérons aucune forme de traitement différent illicite (discrimination), de harcèlement ou de dénigrement. En particulier, nous n'admettons aucun traitement désavantageux sur la base de l'appartenance ethnique, du sexe, de la religion ou de l'idéologie, des opinions politiques, d'un handicap, de l'âge ou de l'identité sexuelle. Nous rejetons toute forme de travail forcé ou de travail des enfants.

Voith respecte les droits fondamentaux des hommes dans le monde entier.



5

Application du code de conduite

5.1 Compliance Organisation

Voith a créé un Compliance Committee dont la mission est de poursuivre le développement et assurer la mise en œuvre du programme Compliance Voith.

Conformément à l'organisation de la gestion du risque de Voith, les directeurs financiers sont également des interlocuteurs en tant que chargés des processus d'implantation de Compliance au niveau des divisions du Groupe, et ils veillent à la mise en application du code de conduite. Le directeur financier de la division concernée du Groupe nomme des responsables Compliance pour les différentes sociétés et unités opérationnelles de Voith.

5.2 Consultation

Voith met à la disposition de ses collaborateurs des informations et aides adéquates leur permettant d'éviter toute infraction aux lois ou au présent code de conduite. Cela inclut en particulier des formations portant sur certains champs thématiques et dans des zones de risque sélectionnées. Si toutefois des questions subsistent, chaque collaborateur peut les adresser au directeur financier de sa société, de son unité opérationnelle ou de sa division du Groupe, au service juridique ou du personnel responsable, ou aux membres du Compliance Committee. Par ailleurs, un centre d'assistance (Helpdesk) a été mis en place par Voith pour fournir des réponses à ces questions. Les coordonnées correspondantes ainsi que d'autres informations importantes sur le thème de la Compliance sont publiées sur la page d'accueil de Voith ainsi que sur la page « Compliance » de l'Intranet Voith.

5.3 Plaintes et informations

Chaque collaborateur a la possibilité et le droit de signaler à Voith toute infraction au code de conduite ou tout comportement suspect à cet égard. Il a alors le choix entre plusieurs interlocuteurs potentiels : son supérieur hiérarchique direct, son interlocuteur au service du personnel, le directeur financier de son entreprise ou de son unité opérationnelle, le directeur financier de sa division du Groupe ou un membre du Compliance Committee. Les cas suspects peuvent également être signalés au centre d'assistance (Helpdesk). Les coordonnées de ces interlocuteurs seront mises à la disposition de tous les collaborateurs sous une forme appropriée, entre autres sur la page d'accueil de Voith ainsi que sur la page « Compliance » de l'Intranet Voith.

Chaque collaborateur qui, sur la base d'indices concrets, pense en toute bonne foi qu'une infraction au code de conduite a été commise ou pourrait l'être, et qui fait alors usage de son droit de signaler à Voith une telle infraction ou tout cas suspect, ne doit d'aucune manière redouter un comportement désavantageux à son égard, sous quelque forme que ce soit. Voith prendra dans chaque cas toutes les mesures nécessaires pour assurer la protection de ce collaborateur contre un tel préjudice. Dans la mesure du possible et conformément aux principes juridiques, Voith veillera à ce que soit préservée la confidentialité de l'identité des collaborateurs qui signalent des infractions au code de conduite ou toute forme de comportement suspect conformément aux présentes normes. Il en va de même pour les collaborateurs qui

Toute personne soulevant des irrégularités en toute bonne foi n'a aucune sanction à craindre.

contribuent à l'élucidation d'infractions au code de conduite ou de toute forme de comportement suspect à cet égard.

5.4 Dispositions d'exécution

Voith édictera des dispositions d'exécution supplémentaires relatives à quelques domaines thématiques sélectionnés du présent code de conduite. Celles-ci traiteront entre autres des questions sujettes à interprétation et des procédures de consentement.

Le code de conduite (Code of Conduct) du groupe d'entreprises Voith est publié en diverses langues. En cas de divergences ou de contradictions entre les différentes versions, la version allemande fait foi.

Afin d'assurer une meilleure lisibilité du présent code de conduite, nous utilisons uniquement le masculin lorsqu'aucune formulation neutre n'est possible. Les formulations masculines choisies s'appliquent sans restriction aux autres sexes.

Vous trouverez la dernière version sur l'Internet sous www.voith.com/compliance.



La réussite de la mise en œuvre de la Compliance dépend de l'adhésion de tous les collaborateurs aux règles du présent code de conduite.

Le présent code ainsi que les directives d'entreprise qui y sont mentionnées sont contraignants pour tous les collaborateurs de Voith.

Pour Voith, la protection des données n'est pas uniquement une exigence légale, mais également l'expression d'un comportement honnête et équitable envers nos collaborateurs ainsi que nos partenaires commerciaux.

Toute personne soulevant des problèmes en toute bonne foi n'a aucune sanction à craindre.

Voith revendique la concurrence loyale. Les violations des règles antitrust restreignent la concurrence et ne sont donc pas tolérées par Voith.

Chez Voith, les dons sont toujours effectués de manière transparente et en faveur d'organisations et d'institutions à la réputation irréprochable.

Les décisions de nos partenaires commerciaux ne peuvent être en aucun cas influencées par des cadeaux ou des invitations.

Chez Voith, les cadres doivent exercer une fonction de modèle.

Les décisions commerciales sont prises exclusivement dans l'intérêt de l'entreprise et ne peuvent être influencées par des intérêts privés ou personnels.

Le succès commercial de nos produits et services repose sur leur qualité, qui doit donc faire l'objet d'une protection toute particulière.

Lors de leurs activités commerciales, les collaborateurs de Voith ne peuvent accepter que des cadeaux occasionnels et de faible valeur. Les présents en argent sont interdits sans exception.

Voith prend les mesures nécessaires pour prévenir le blanchiment d'argent.

La protection du travail, de la santé et de l'environnement crée une plus-value pour ses collaborateurs, l'entreprise et l'environnement.

La motivation ainsi que le montant de toute indemnité versée par Voith doivent être raisonnables et compréhensibles.

Il est de la responsabilité de chaque collaborateur de protéger les biens ainsi que les informations de l'entreprise.

Voith ne tolère aucune forme de corruption.

Le contrôle des exportations réduit le risque que des produits ou des technologies Voith ne tombent entre de mauvaises mains.

Voith remplit ses obligations fiscales.

Voith respecte les droits fondamentaux des hommes dans le monde entier.

La protection de notre propriété intellectuelle est d'une importance capitale.

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

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

VOITH