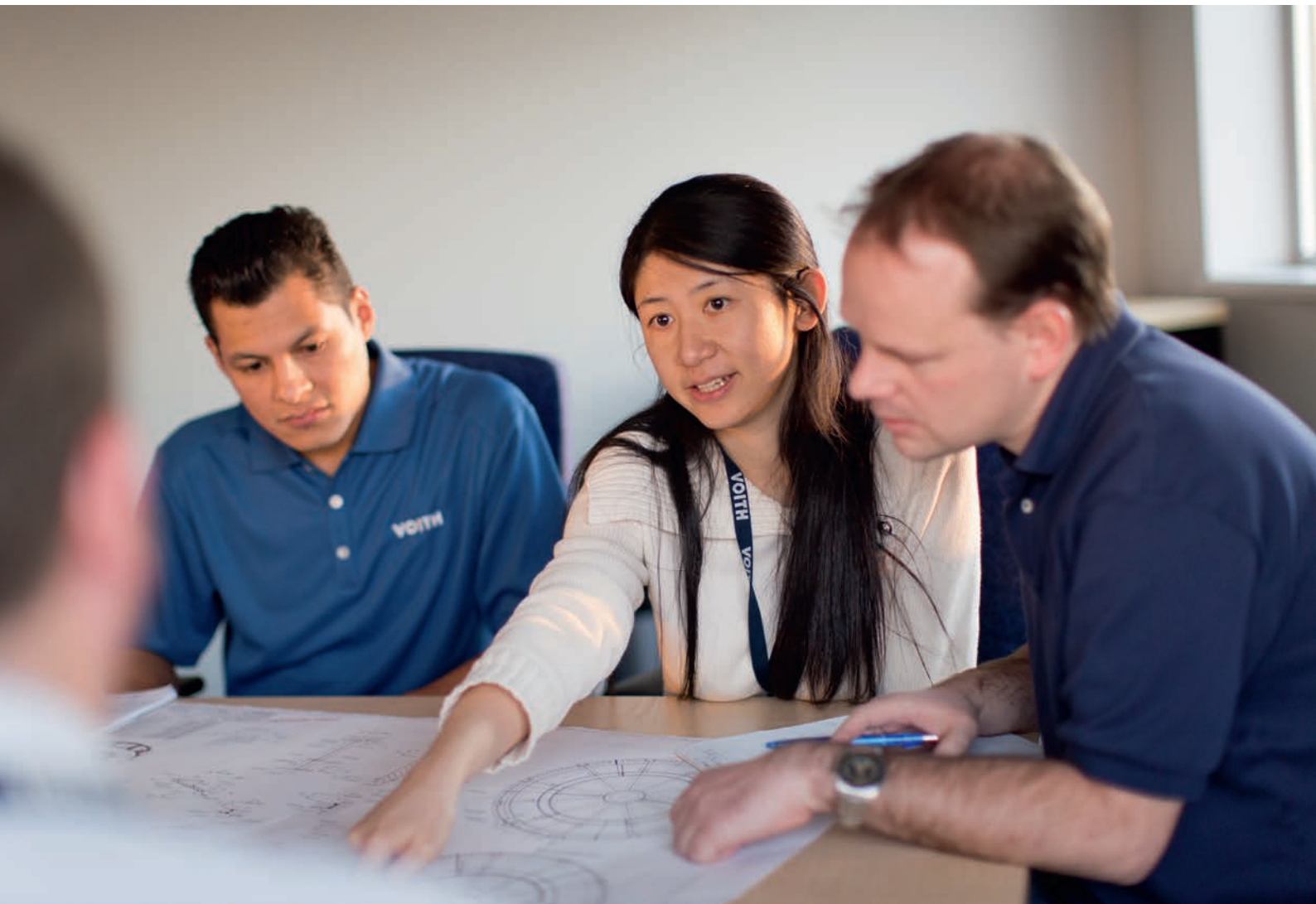


Código de conducta del grupo empresarial Voith Code of Conduct



Contenido

Prefacio de la Gerencia	4
Actuar conforme a los valores de Voith	

1. Introducción y declaración de principios	6
--	----------

2. Comportamiento frente a socios comerciales y la colectividad en general	8
2.1 Competencia leal	
2.1.1 Concertaciones, cárteles y renunciaciones a la competencia	
2.1.2 Normativa de contratación pública	
2.1.3 Corrupción y soborno	
2.1.3.1 Ofrecimiento y concesión de beneficios	
2.1.3.2 Exigencia y aceptación de ventajas	
2.1.3.3 Donativos y patrocinios	
2.2 Selección de proveedores y prestadores de servicios	
2.3 Comportamiento frente a la colectividad en general	
2.3.1 Blanqueo de capitales	
2.3.2 Control de exportaciones	
2.3.3 Impuestos y tributos	

3. Directivos y trabajadores de Voith	12
3.1 Cultura de dirección y confianza	
3.2 Condiciones de trabajo justas	
3.3 Evitar conflictos de intereses	
3.3.1 Actividad laboral secundaria	
3.3.2 Actividades político-partidistas	
3.4 Protección de los valores patrimoniales	
3.5 Patentes, derechos de propiedad industrial	
3.6 Uso de la información	
3.6.1 Confidencialidad	
3.6.2 Protección de datos y seguridad de la información	
3.6.3 Conocimientos privilegiados	
3.6.4 Información veraz	
3.7 Seguridad laboral, salud, protección del medioambiente y sostenibilidad	
3.8 Calidad	

4. Trato respetuoso, tolerancia e igualdad de oportunidades	15
--	-----------

5. Implementación del código de conducta	16
5.1 Organización del compliance	
5.2 Asesoramiento	
5.3 Quejas e indicaciones	
5.4 Disposiciones regulatorias	

Actuar conforme a los valores de Voith

Queridos voithianos y voithianas:

Ya en el año 1927 Voith profesó los siguientes principios de negocio: "En las transacciones comerciales han de regir la moral, el decoro y la honestidad. El hecho de que la otra parte contratante o la competencia incurran en una conducta desleal no justifica que nosotros nos distanciamos de estos principios de negocio."

Estas líneas son hasta el día de hoy parte integrante e inseparable de los valores de Voith y, por tanto, constituyen la pauta a seguir en todas nuestras actuaciones. Los valores de Voith marcan nuestra relación con nuestros socios, clientes, proveedores y trabajadores, pero también con nuestros propietarios, la familia Voith. La integridad de las personas que trabajan en Voith es la base de la fiabilidad que ha afianzado nuestra reputación en el mundo de los negocios.

Estamos firmemente convencidos de que la observación y la preservación de los valores de Voith será también en el futuro la base de nuestro éxito.

Comprometidos con estos principios de negocio de Voith, implantamos en nuestra empresa, hace ya muchos años, una serie de procedimientos y reglas que garantizan el cumplimiento de estos elevados requisitos dirigidos a nosotros mismos. Dichos procedimientos y reglas se van actualizando y adaptando constantemente a las exigencias actuales y legales, vigentes en cada momento. Están disponibles para todos los/las colegas, entre otros en la intranet, y componen junto con otras medidas y ofertas el Programa de Compliance de Voith.

En Voith se ha implementado el Comité de Compliance para elaborar y ejecutar el Programa de Compliance de Voith. El Comité de Compliance es responsable, entre otros, de ayudar a las compañías del grupo Voith, gerencias, responsables de compliance y trabajadores a integrar el Compliance, a decidir sobre la interpretación del código de conducta en caso de duda, y a aclarar los casos sospechosos denunciados.

Para la gerencia del grupo es muy importante declarar que obrar conforme a los valores de Voith es siempre un cometido y una responsabilidad de cada trabajador. Esperamos que nuestro personal directivo actúe conforme a estos valores y los transmita; ellos son al mismo tiempo el primer contacto de los trabajadores a la hora de consultar dudas a este respecto.

En este contexto, quisiéramos advertir expresamente de que conforme al Derecho penal alemán y conforme al Derecho penal de la mayoría de los demás Estados, los delitos como la corrupción y el soborno, entre otros, son punibles tanto en las transacciones comerciales nacionales como en las internacionales, ya sea frente a funcionarios públicos o personas particulares. Todo trabajador que cometa este tipo de delitos no sólo se estará exponiéndose a sí mismo a un riesgo considerable de persecución penal, sino que también estará dañando gravemente los intereses de Voith y la reputación de Voith y de todos los "voithianos".

Por ello, como Gerencia del Grupo, no toleramos en Voith ningún tipo de soborno, corrupción, acuerdos de cártel, discriminación o cualquier otra forma de infracción contra nuestros valores fundamentales. Si aún así se produjera una vulneración de estas reglas fundamentales, las perseguiremos y castigaremos consecuentemente. Lo mismo rige para las violaciones de las reglas de la integridad moral y de la colaboración de confianza habitual en Voith.



Dr. Toralf Haag
(Presidente de la Gerencia
del Grupo)



Stephanie Holdt
Gerenta Finanzas &
Controlling



Dr. Stefan Kampmann
(Gerente de Tecnología)



Andreas Endters
(Gerente de Voith Paper)



Dr. Tobias Keitel
(Gerente de Voith Hydro)



Cornelius Weitzmann
(Gerente de Voith Turbo)

1

Introducción y declaración de principios

La confianza que nuestros clientes, propietarios, trabajadores y la opinión pública depositan en nuestra empresa depende de forma decisiva de la conducta de cada trabajador. La base de dicha confianza reside en el constante cumplimiento del Derecho y de la Ley, así como de todas las Reglas internas de nuestra empresa.

Llevar a la práctica el Compliance solo es posible si todos los trabajadores se ciñen por igual a las reglas de este código de conducta.

Voith es consciente de la responsabilidad que ostenta frente a la sociedad y actúa en consecuencia. Reconocemos la corresponsabilidad de la empresa y de nuestros trabajadores respecto al bien común. Por ello, con este código de conducta Voith ha recopilado para todos los trabajadores de Voith las normas de obligado cumplimiento que rigen a nivel mundial, y continúa así con la cultura de sinceridad e integridad moral que desde hace tiempo reina en Voith. Al mismo tiempo, con este código de conducta Voith pone en manos de cada trabajador una guía pensada para apoyarle en su modo de actuar autorresponsable, marcado por el bien de la empresa. Dicha autorresponsabilidad es a la vez un derecho y una obligación. Cada uno de los trabajadores es responsable en su ámbito de competencias de que su conducta sea siempre conforme con las reglas consignadas en este código de conducta. A nuestros directivos les exigimos, debido a su función ejemplarizante, que no sólo comuniquen estas reglas en la forma debida, sino que ellos mismos den ejemplo del cumplimiento de dichas reglas y exijan este cumplimiento a sus trabajadores. Nuestros directivos son las primeras personas de contacto de sus trabajadores respecto a todas las cuestiones relacionadas con el presente código de conducta.

Este código de conducta y las normas contempladas en el mismo forman parte de nuestro sistema de gestión de riesgos, que tiene por objeto proteger a Voith, pero también a todos los trabajadores. Describe un estándar mínimo, adaptado por disposiciones regionales adicionales a los preceptos legales locales más estrictos y a las costumbres culturales. Cuando además de este código de conducta Voith haya promulgado por separado unas directivas del grupo para temas específicos, dichas directivas serán aplicables complementariamente a este código de conducta como disposiciones de desarrollo. Las directivas actuales del consorcio están a disposición de todos los trabajadores a través de la página de intranet, en la sección "Directivas del Grupo".

Este código de conducta, incluidas las directivas del Grupo mencionadas en el mismo, es vinculante para todos los trabajadores de Voith.

Este código, incluidas todas las directivas del grupo citadas en el código, gozará de vigencia y será vinculante a nivel internacional para todos los trabajadores del grupo empresarial Voith. No obstante, Voith espera también de todas las demás personas empleadas en la empresa (por ejemplo, becarios, asesores) el cumplimiento de este código.

Los reglamentos contenidos en el presente código resultarán de aplicación en la relación entre la sociedad en cuestión del grupo empresarial Voith y sus trabajadores, no constituyéndose derechos a favor de terceros.

En casos dudosos, será el Comité de Compliance quien decida.



2

Comportamiento frente a socios comerciales y la colectividad en general

Nuestros clientes, proveedores y demás socios comerciales esperan, además de la calidad de nuestros productos y servicios, también un elevado grado de profesionalidad y absoluta integridad en el trato con ellos. Por este motivo, la corrección, la honestidad y la transparencia se encuentran en el centro de cualquier comunicación y de toda relación contractual. Frente a la colectividad en general nos comportamos también en todo momento de forma fiel a la legalidad.

2.1 Competencia leal

Voith apuesta por la libre competencia. Las violaciones del derecho de cárteles limitan la competencia. Por ello, Voith no las tolera.

Voith observa las reglas de la competencia leal y apoya todos los esfuerzos por lograr un mercado libre y una competencia abierta a escala nacional e internacional. Por eso, Voith renuncia a cualquier contrato que sólo pueda conseguirse infringiendo las leyes pertinentes.

2.1.1 Concertaciones, cárteles y renunciaciones a la competencia

Todo trabajador está obligado a obedecer las leyes sobre restricciones de la competencia. En consecuencia, se prohíbe celebrar acuerdos formales o informales con competidores cuya finalidad o efecto sea la obstaculización inadmisibles de la competencia. Lo mismo se aplicará a las prácticas tácitas, concertadas conscientemente. Según esto, serán inadmisibles entre competidores, especialmente, los repartos de zonas geográficas o de clientes, así como los acuerdos y las cesiones de información sobre precios, relaciones de suministro, condiciones, capacidades, cuotas de mercado, márgenes, costes, informaciones específicas sobre clientes, así como contenidos o comportamientos de la oferta.

En la medida en que Voith ostente una posición dominante en el mercado, no podrá aprovecharse de ella de forma ilícita.

Todos los acuerdos que se pretendan celebrar con competidores deberán presentarse previamente al Departamento de Asuntos Jurídicos correspondiente para su examen y al Director Financiero del área del grupo para su autorización. Si el Departamento de Asuntos Jurídicos considera que el acuerdo en cuestión no puede celebrarse, no será posible la autorización por parte del Director Financiero correspondiente. En tal caso, el asunto deberá pasar a manos del Comité de Compliance.

2.1.2 Normativa de contratación pública

Voith, en su esfuerzo por obtener contratos públicos y privados, cumple con la normativa de contratación pública vigente. Presentamos nuestras ofertas a contratistas públicos y privados, aportando información veraz e íntegra, ofreciendo plena transparencia. No nos beneficiamos mediante actuaciones desleales.

2.1.3 Corrupción y soborno

Voith no tolera ninguna forma de corrupción o soborno. Todas las actividades de negocio relacionadas con la empresa deberán estar fundamentadas por un pensamiento y una actuación honestos y responsables.

2.1.3.1 Ofrecimiento y concesión de beneficios

En la competencia apostamos por la calidad y el rendimiento de nuestros productos y servicios. Por tanto, queda prohibido cualquier acuerdo o pacto accesorio que se refiera a una concesión directa o indirecta de ventajas a favor de determinadas personas u organizaciones en relación con la mediación, la adjudicación, la autorización, el suministro, la tramitación o el pago de encargos. Esto afecta especialmente a todos los acuerdos celebrados con socios comerciales, sus trabajadores o con funcionarios públicos, pero también a aquellos celebrados con cualesquiera otros terceros. Lo mismo se aplicará a los beneficios en relación con procedimientos de la Administración Pública. Dichos beneficios ilícitos podrán consistir en asignaciones dinerarias o en especie. La concesión de ventajas a una persona también podrá ser ilícita, aun cuando sólo se favorezca indirectamente a dicha persona. Tal beneficio indirecto puede existir, por ejemplo, si se satisface alguna prestación a un familiar de dicha persona o si se efectúan prestaciones (por ejemplo, donativos) a favor de terceros, mediante las cuales dicha persona vaya a beneficiarse, digamos por ejemplo, en forma de una mejora de la posición social o política.

Los regalos y las invitaciones sólo serán admisibles en la medida en que debido a su valor, su marco financiero o por cualquier otro aspecto, no permitan influir de forma inadmisibles en las actuaciones o decisiones del beneficiario o a situar al beneficiario en una situación de dependencia obligatoria. En el caso de las invitaciones a eventos, deberá tenerse en cuenta además que el evento sea, o bien usual en las transacciones comerciales y adecuado en cuanto a su naturaleza y dimensiones, y que esté claramente relacionado con los negocios. Especialmente en el caso de los funcionarios públicos será preciso aplicar un criterio muy estricto. Los regalos dinerarios están absolutamente prohibidos. Los detalles están regulados por una directiva del Grupo.

Las retribuciones en forma de comisiones o de cualquier otra naturaleza que se paguen a terceros, especialmente, a representantes, agentes, asesores u otros mediadores, deberán guardar una relación adecuada y razonable con respecto a su actividad. Dichas retribuciones deberán medirse de tal forma que no haya lugar a suponer que se utilizan para eludir las reglamentaciones precedentes relativas a la concesión de ventajas ilícitas. Los acuerdos con representantes, agentes, asesores y otros mediadores, inclusive cualquier modificación posterior de dichos acuerdos, deberán redactarse íntegramente por escrito y deberán obligar a la otra parte contratante a observar en todo momento los principios precedentes y a no efectuar sobornos. Los detalles están regulados por una directiva del Grupo.

Voith no tolera ninguna forma de corrupción o soborno.

Bajo ninguna circunstancia deben verse influidas las decisiones de nuestros socios comerciales por obsequios o invitaciones.

Todas las retribuciones reintegradas por Voith deben ser, en cuanto a la razón y la cuantía, adecuadas y estar documentadas.

2

Los trabajadores de Voith solo podrán aceptar obsequios ocasionales de bajo valor en sus relaciones comerciales. Los regalos dinerarios están prohibidos en todo caso.

En Voith, las donaciones siempre se harán de forma transparente y a organizaciones e instituciones con una reputación indiscutible.

2.1.3.2 Exigencia y aceptación de ventajas

Los regalos de socios comerciales son habituales en una medida limitada, si bien pueden poner en peligro la reputación de nuestra empresa o provocar conflictos de intereses. Por eso, queda estrictamente prohibido a nuestros trabajadores exigir o aceptar ventajas personales, por ejemplo, servicios o invitaciones inadecuadas, para ellos mismos, para personas cercanas o para instituciones. No obstante, existen excepciones, como por ejemplo, los regalos ocasionales de escaso valor. Los regalos dinerarios, cualquiera que sea su naturaleza, no están permitidos por regla general. Los ofrecimientos de regalos o ventajas que vayan más allá de lo aquí establecido deberán rechazarse y será preciso informar al superior. Por lo demás, se aplicarán por analogía las reglas contempladas en el epígrafe anterior 2.1.3.1. Los detalles están regulados por una directiva del Grupo.

2.1.3.3 Donativos y patrocinios

Voith recibe solicitudes de donativos de diversas organizaciones e instituciones. Los donativos se concederán de modo que se pueda hacer un seguimiento de los mismos, es decir, el beneficiario y el concepto deberán ser conocidos. No se admiten pagos a cuentas privadas. No se concederán donativos a las organizaciones que puedan dañar nuestra reputación. Además, cuando se concedan donativos será imprescindible asegurarse de que se cumplan las reglas especificadas en los epígrafes precedentes 2.1.3.1 y 2.1.3.2. Esto se aplicará especialmente en el caso de aquellos donativos que guarden una relación de proximidad temporal y táctica con respecto a los contratos. Los donativos de cualquier naturaleza a partidos políticos precisarán de la aprobación de la Gerencia del Grupo.

En los patrocinios deberá tenerse en cuenta que exista una relación adecuada entre la asignación y la contraprestación acordada.

Los detalles están regulados por una directiva del Grupo.

2.2 Selección de proveedores y prestadores de servicios

Voith examina todas las ofertas de sus proveedores de forma justa e imparcial. El examen, la decisión, la adjudicación y la tramitación de un contrato deberán efectuarse, estrictamente, siguiendo criterios tácticos y de forma que pueda realizarse un seguimiento. Queda prohibido conferir un trato preferente ilícito u obstaculizar de forma ilícita a proveedores.

A la hora de elegir a los socios comerciales, Voith exige que también el socio cumpla los valores indicados en este código. La infracción por parte del socio puede conllevar la finalización de la relación comercial.

2.3 Comportamiento frente a la colectividad en general

Nuestras actuaciones frente a la colectividad en general siempre se rigen por la legalidad. Esto también se aplica especialmente a los preceptos legales relacionados con los siguientes asuntos:

2.3.1 Blanqueo de capitales

Se entiende por blanqueo de capitales la ocultación de la procedencia de medios financieros y otros activos procedentes de actividades criminales (p. ej. extorsión o terrorismo) mediante su incorporación al circuito legal de las finanzas y la economía. Voith rechaza toda forma de blanqueo de capitales, no participa en actividades de blanqueo de capitales y adopta las medidas adecuadas para no ser objeto de actividades de blanqueo de capitales.

Cada trabajador debe solicitar la comprobación de transacciones financieras inusuales, sobre todo aquellas que impliquen grandes importes en metálico, que puedan ser sospechosas de blanqueo de capitales, así como comportamientos sospechosos de clientes, asesores y socios comerciales, por parte de un responsable de Compliance o el departamento jurídico del Grupo.

2.3.2 Control de exportaciones

Voith es una empresa que actúa globalmente. En nuestras actividades actuales, así como en la captación de nuevos mercados, siempre cumplimos con las actuales disposiciones sobre economía exterior y normas sobre control de importaciones y exportaciones, así como los embargos económicos vigentes. Mediante procedimientos y procesos adecuados, Voith garantiza el cumplimiento de las citadas normas, que no solo afectan a las mercancías físicas disponibles, sino también, por ejemplo, a información, tecnologías y servicios. En toda transacción con una referencia internacional directa o indirecta se comprueba si existe alguna prohibición o sujeción a autorización. Los detalles están regulados por una directiva del Grupo.

2.3.3 Impuestos y tributos

En su calidad como empresa global, Voith está sujeta a las leyes fiscales de numerosos países. Para Voith es algo natural atender sus obligaciones fiscales en el marco de las leyes vigentes y cumplir así con la responsabilidad societaria de una empresa. El incumplimiento de las obligaciones fiscales daña nuestra buena reputación y menoscaba la confianza de nuestros clientes, proveedores y otros socios comerciales, así como de nuestros propietarios y trabajadores. Además, ello implica altos riesgos financieros en forma de pagos impositivos adicionales y multas, además de, entre otros, posibles consecuencias penales para los trabajadores responsables.

Voith adopta las medidas necesarias para impedir el blanqueo de capitales.

El control de las exportaciones reduce el riesgo de que los productos o tecnologías de Voith caigan en las manos equivocadas.

Voith cumple con sus obligaciones fiscales.

3

Directivos y trabajadores de Voith

Gran disposición al trabajo y productividad, así como un trato respetuoso a nuestros trabajadores, son imprescindibles por igual para alcanzar un éxito empresarial sostenible. El éxito económico de Voith sólo podrá asegurarse mediante y con nuestros trabajadores en todo el mundo.

Los directivos de Voith desempeñan una función ejemplar muy importante.

3.1 Cultura de dirección y confianza

Todo trabajador está obligado al cumplimiento de este código, siendo especialmente nuestros directivos quienes desempeñan una función ejemplarizante a este respecto. Son ellos los responsables de que no se produzcan en sus respectivas áreas infracciones de este código, que puedan impedirse o minimizarse mediante una supervisión adecuada.

3.2 Condiciones de trabajo justas

Voith ofrece a sus trabajadores una remuneración adecuada y unas condiciones de trabajo justas, conformes con todos los requisitos legales. Rechazamos la obstaculización de la representación legítima de los intereses de los trabajadores.

3.3 Evitar conflictos de intereses

Es importante para Voith que sus trabajadores no incurran en conflictos de intereses o de lealtad durante su actividad para la empresa. Tales conflictos pueden producirse, por ejemplo, en negocios entre las empresas de Voith y los trabajadores o familiares cercanos de éstos. Tales negocios deberán ser revelados en cualquier caso por el trabajador a su superior antes de su celebración.

3.3.1 Actividad laboral secundaria

El emprendimiento de una actividad laboral secundaria y remunerada deberá ser autorizado previamente y por escrito por el Departamento de Recursos Humanos correspondiente.

3.3.2 Actividades político-partidistas

Voith no participa en actividades político-partidistas. Pero en ningún caso se impide a los trabajadores que en su tiempo libre participen de una forma adecuada en los procesos políticos. Aplaudimos expresamente el compromiso cívico y social, así como el compromiso caritativo de nuestros trabajadores. Los trabajadores que se impliquen en este marco lo hacen como personas particulares. Sin embargo, esto ha de suceder de modo que esté totalmente excluida la posibilidad de que se produzcan conflictos de intereses con respecto a los intereses de la empresa.

Las decisiones comerciales se adoptan exclusivamente en pro de la empresa y no deben verse influidas por intereses privados o personales.

3.4 Protección de los valores patrimoniales

Voith exige a sus trabajadores que protejan los valores patrimoniales materiales e inmateriales de la empresa. Forman parte de dichos valores patrimoniales, entre otros, los inmuebles, los medios de explotación y las existencias en almacén; los títulos valores y los fondos en efectivo; el mobiliario y material de oficina; los sistemas de información y el software. Las violaciones de la ley como el fraude, el hurto, la apropiación indebida y el blanqueo de capitales se perseguirán por vía jurídico-penal. Los detalles están regulados por una directiva del Grupo.

Todas las plantas e instalaciones podrán utilizarse únicamente con fines empresariales, a no ser que se permita expresamente el uso particular. Respecto al uso de internet, deberá tenerse especialmente en cuenta la prohibición absoluta de descargar o transmitir información que induzca al odio hacia grupos de la sociedad o sus integrantes, al enaltecimiento de la violencia o a otros delitos, o de contenido ofensivo.

3.5 Patentes, derechos de propiedad industrial

El desarrollo continuo de la tecnología propia de nuestra empresa mediante inventos y mejoras de nuestros conocimientos técnicos tiene una importancia decisiva para preservar nuestra competitividad. Por ello, la protección de nuestra tecnología mediante derechos de propiedad industrial, así como patentes, derechos de marca y conocimientos técnicos es una cuestión cada vez más importante.

Por consiguiente, ningún trabajador podrá facilitar de ninguna forma conocimientos nuevos o secretos de empresa a terceros sin la debida autorización. Asimismo, todo trabajador deberá respetar los derechos de propiedad vigentes de terceros. Ningún trabajador podrá acceder o utilizar sin autorización los secretos de un tercero.

Los detalles están regulados por una directiva del Grupo.

3.6 Uso de la información

Por lo que se refiere al tratamiento de información interna de la empresa, exigimos la aplicación de la debida diligencia. Una directiva del grupo regula los detalles del tratamiento responsable de conocimientos técnicos e información confidencial, así como su marcación (encriptación y marcación).

3.6.1 Confidencialidad

Respecto a los asuntos internos que no se den a conocer públicamente, deberá guardarse secreto. Esto regirá también para los inventos y para cualquier otro conocimiento técnico. Estos elementos son la piedra angular para el éxito sostenible y garantes del futuro del grupo empresarial Voith. Por consiguiente, ningún trabajador podrá facilitar de ninguna forma conocimientos nuevos o secretos empresariales a terceros. Esto regirá también una vez finalizada la relación laboral.

Todo trabajador debe proteger los activos y la información interna de la empresa.

La protección de nuestra propiedad intelectual es de máxima importancia.

3

Para Voith, la protección de datos no obedece solo a un requerimiento legal, sino que es la expresión de un comportamiento sincero y justo frente a trabajadores y socios comerciales.

La protección del trabajo, de la salud y del medio ambiente se traduce en un valor añadido para los trabajadores, la empresa y el medio ambiente.

La calidad de nuestros productos y servicios es la base de nuestro éxito. Por ello, es muy importante protegerla.

3.6.2 Protección de datos y seguridad de la información

El intercambio electrónico de información a nivel mundial es un requisito decisivo para la efectividad de los trabajadores y para el éxito de los negocios en términos generales. Sin embargo, las ventajas de la comunicación electrónica entrañan riesgos para la protección de datos y la seguridad de los datos. La salvaguardia de los derechos de la personalidad de los trabajadores y de todos los socios comerciales es un objetivo declarado de la empresa. Para ello, Voith presta atención a un nivel de protección de datos adecuado a escala mundial y correspondiente al derecho aplicable. Por este motivo, la documentación y los soportes de datos empresariales deberán protegerse siempre del acceso por parte de terceros. La prevención eficaz de estos riesgos es tanto una labor de las esferas directivas, como un cometido de cada trabajador, y constituye una parte importante de la gestión de la tecnología de la información. Todos los detalles se recogen en una directiva del Grupo.

3.6.3 Conocimientos privilegiados

No está permitido obtener ventajas personales o para otros, mediante el uso de conocimientos internos de la empresa. Lo mismo se aplicará a la transmisión no autorizada de dicha información interna.

3.6.4 Información veraz

Tanto en los informes internos como en los externos, los trabajadores están obligados a emitir, verbalmente y por escrito, declaraciones que se ajusten a la verdad. Queda prohibida toda manipulación de contenidos.

3.7 Seguridad laboral, salud, protección del medioambiente y sostenibilidad

Para Voith la protección de la vida y la salud de todos los trabajadores, así como el tratamiento responsable de los recursos y de las sustancias nocivas es algo que se da por sentado. Compete a todos los trabajadores evitar cualquier peligro para las personas en el puesto de trabajo, mantener a un nivel reducido los impactos sobre el medio ambiente y usar los recursos con moderación. En cuanto al desarrollo y la producción de nuestros productos, nos regimos por los principios de la sostenibilidad y la compatibilidad medioambiental.

Todos los detalles se recogen en una directiva del Grupo.

3.8 Calidad

El éxito del que gozan nuestros productos y servicios en el mercado va unido de forma inseparable a su calidad: exigimos de todos los trabajadores grandes dosis de creatividad, destreza y meticulosidad. De este modo mostramos a nuestros clientes y a terceros cuáles son nuestros estándares.

No consentiremos ninguna conducta, consciente o negligente, que tenga como consecuencia una merma de nuestra calidad.

Trato respetuoso, tolerancia e igualdad de oportunidades

4

Voith respeta los derechos fundamentales del ser humano en todo el mundo. Como grupo empresarial que actúa a nivel global, trabajamos con trabajadores y socios comerciales de distintas nacionalidades, culturas y formas de pensar. Para nosotros, el trato respetuoso y amable de todos nuestros trabajadores y socios comerciales es algo esencial. Respetamos la dignidad personal y los derechos de la personalidad de cada individuo y no consentimos ningún trato diferenciador ilegal (discriminación), acoso o degradación. En especial, no toleramos ningún tipo de discriminación por el origen étnico, el sexo, la religión o ideología, la orientación política, la condición de discapacitado, la edad o la identidad sexual. Rechazamos toda forma de trabajo forzoso e infantil.

Voith respeta los derechos fundamentales del ser humano en todo el mundo.



5

Implementación del código de conducta

5.1 Organización del compliance

Voith ha creado un Comité de Compliance. Su misión es desarrollar e implementar el Programa de Compliance de Voith.

Según la organización de la gestión de riesgos de Voith, a nivel de las áreas del grupo, los Directores Financieros, en calidad de delegados del área de compliance, son también personas de contacto y responsables de la implementación del Código de Conducta. Para cada sociedad y unidad operativa de Voith se designan delegados de compliance por parte del director financiero del área del grupo correspondiente.

5.2 Asesoramiento

Voith pone a disposición de los trabajadores la información y los recursos pertinentes que les ayuden a evitar posibles infracciones contra las leyes y contra el presente código de conducta. Esto comprende, especialmente, cursos de formación sobre determinados campos temáticos y en ámbitos de riesgo seleccionados. Si a pesar de ello persistieran dudas, todo trabajador podrá dirigir sus preguntas al Director Financiero de su entidad, unidad operativa o área del grupo, al Departamento Jurídico o de Recursos Humanos competente o a los miembros del Comité de Compliance. Además, Voith ha creado un Helpdesk para este tipo de preguntas. Los datos de contacto correspondientes, así como la información adicional relevante sobre Compliance pueden consultarse en la página web de Voith y en la página "Compliance" de la intranet de Voith.

5.3 Quejas e indicaciones

Todo trabajador tiene la posibilidad y el derecho de notificar a Voith cualquier infracción contra el código de conducta o cualquier sospecha fundada. Su persona de contacto a estos efectos será, a elección del trabajador, su superior directo, el encargado del Departamento de Recursos Humanos competente para él, el Director Financiero de su entidad o unidad operativa, el Director Financiero de su área del grupo o cualquier miembro del Comité de Compliance. También se pueden comunicar hechos sospechosos al Helpdesk. Los datos necesarios para contactar con estas instancias se ponen a disposición de todos los trabajadores de forma idónea en todo el grupo, entre otras formas, a través de la página web de Voith y la página "Compliance" de la intranet.

Un trabajador que debido a indicios concretos haya llegado de buena fe a la conclusión de que se ha cometido o de que es posible que se haya cometido una infracción contra el código de conducta y que a continuación haga uso de su derecho de notificar a Voith dicho caso de infracción o de sospecha, no ha de esperar por ello ningún tipo de represalias. Si fuera preciso, Voith adoptará en cada caso concreto las medidas oportunas para proteger al trabajador notificante de tales represalias. En la medida de lo posible, y siempre que sea legalmente admisible, Voith tratará de forma confidencial la identidad de los trabajadores que notifiquen una infracción contra el código de conducta o un caso sospechoso según las presentes especificaciones. Lo mismo regirá en cuanto a la identidad de aquellos trabajadores que colaboren en la aclaración de infracciones contra el código de conducta o de casos sospechosos correspondientes.

Quien de buena fe comunique una injusticia, no deberá temer represalias.

5.4 Disposiciones regulatorias

Voith publicará otras disposiciones regulatorias sobre temas seleccionados del presente código de conducta. Éstas tratarán y describirán, entre otras, dudas y los procedimientos de aprobación.

El Código de Conducta (code of conduct) del grupo empresarial Voith está publicado en varios idiomas. En caso de existir discordancias o contradicciones entre las versiones en los distintos idiomas, será determinante la versión alemana.

Para facilitar la lectura de este código de conducta se prescindirá tanto del masculino como de otras formas a falta de una redacción neutra en cuanto al género. Por ello, las redacciones masculinas escogidas se extienden al resto de géneros sin limitaciones.

Encontrará la versión más actual en la Internet en www.voith.com/compliance.



Llevar a la práctica el Compliance solo es posible si todos los trabajadores se ciñen por igual a las reglas de este código de conducta.

Para Voith, la protección de datos no obedece solo a un requerimiento legal, sino que es la expresión de un comportamiento sincero y justo frente a trabajadores y socios comerciales.

Voith apuesta por la libre competencia. Las violaciones del derecho de cárteles limitan la competencia. Por ello, Voith no las tolera.

Bajo ninguna circunstancia deben verse influidas las decisiones de nuestros socios comerciales por obsequios o invitaciones.

Las decisiones comerciales se adoptan exclusivamente en pro de la empresa y no deben verse influidas por intereses privados o personales.

Este código de conducta, incluidas las directivas del Grupo mencionadas en el mismo, es vinculante para todos los trabajadores de Voith.

Quien de buena fe comunique una injusticia, no deberá temer represalias.

En Voith, las donaciones siempre se harán de forma transparente y a organizaciones e instituciones con una reputación indiscutible.

Los directivos de Voith desempeñan una función ejemplar muy importante.

La calidad de nuestros productos y servicios es la base de nuestro éxito. Por ello, es muy importante protegerla.

Los trabajadores de Voith solo podrán aceptar obsequios ocasionales de bajo valor en sus relaciones comerciales. Los regalos dinerarios están prohibidos en todo caso.

Voith no tolera ninguna forma de corrupción o soborno.

Voith adopta las medidas necesarias para impedir el blanqueo de capitales.

El control de las exportaciones reduce el riesgo de que los productos o tecnologías de Voith acaben en manos equivocadas.

La protección del trabajo, de la salud y del medio ambiente se traduce en un valor añadido para los trabajadores, la empresa y el medio ambiente.

Voith cumple con sus obligaciones fiscales.

Todas las retribuciones reintegradas por Voith deben ser, en cuanto a la razón y la cuantía, adecuadas y estar documentadas.

Voith respeta los derechos fundamentales del ser humano en todo el mundo.

Todo trabajador debe proteger los activos y la información interna de la empresa.

La protección de nuestra propiedad intelectual es de máxima importancia.

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

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

VOITH