

VOITH

voith.com

Kodeks ponašanja

Voith grupacija





Sadržaj

01 02

Predgovor Uprave društva
Postupanje u skladu sa Voith vrijednostima

4

Uvod i načelna politika

6

Ponašanje prema poslovnim partnerima i široj javnosti

8

- 2.1 Pravedna konkurencija
 - 2.1.1 Dogovori, karteli i izuzeće od obveze nadmetanja
 - 2.1.2 Ponude i sudjelovanje na tenderima
 - 2.1.3 Korupcija i mito
 - 2.1.3.1 Nuđenje i davanje pogodnosti
 - 2.1.3.2 Traženje i prihvatanje pogodnosti
 - 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

03

Uprava i zaposleni u kompaniji Voith

13

- 3.1 Kultura upravljanja i povjerenja
- 3.2 Pravedni uvjeti 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 Postupanje sa 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 okoliša i održivost
- 3.8 Kvaliteta

04 05

Poštovanje, tolerancija i jednake mogućnosti

17

Provođenje Kodeksa ponašanja

18

- 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.

Obvezujući se našim vrijednostima, još prije mnogo godina smo uveli pravila i postupke u našem poduzeću 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 rukovoditelja 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 postupa 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 toleriramo 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
(Predsjednik Uprave grupacije
i direktor društva Voith Turbo)

Andreas Endters
(Direktor Voith Paper)

Stephanie Holdt
(Direktorica Financija i kontroling)

Jan Lüder
(Direktor Voith Hydro)

01

Uvod i načelna politika

Povjerenje naših kupaca, poslovnih partnera, vlasnika, zaposlenika i javnosti u naše poduzeće suštinski ovisi o ponašanju svakog pojedinačnog zaposlenika. Temelj ovog povjerenja predstavlja poštivanje prava i zakona, kao i naših internih pravila u poduzeću (usklađenost).

Voith je svjestan svoje odgovornosti prema društvu, okolini i zaposlenicima i postupa u skladu sa tim. Prihvaćamo udio u odgovornosti našeg poduzeća i zaposlenika za opće dobro. Zbog toga je Voith u ovom Kodeksu ponašanja obuhvatio najvažnije standarde koji vrijede za sve naše zaposlenike na globalnoj razini, čime nastavlja kulturu iskrenosti i uljudnosti koja se odavno primjenjuje u korporaciji Voith, a koja je pronašla svoje mjesto u našim sadašnjim vrijednostima odgovornosti, timskog rada, usmjerenosti na kupce i poštovanja. Našu kulturu usklađenosti simbolizira vrijednost poštovanja. Poštovanje za nas znači da se prema svojim dobavljačima, kupcima, članovima društva, zaposlenicima, predstavnicima radnika i drugima s kojima imamo poslovni odnos, ali i društvu općenito (svojim dionicima) odnosimo na otvoren, iskren i skroman način te s poštovanjem. Pri tome, za nas nije važno samo poštivanje propisa i zakona; težnja ka usklađenosti i provođenju naših vrijednosti u poslov-

nim aktivnostima i u osobnom ophođenju sa našim interesnim akterima mora za sve Voith zaposlenike predstavljati osnovno načelo i ona je sastavni dio naše poslovne kulture.

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 poduzeća. Ova samoodgovornost je istovremeno i pravo i obveza. Svaki zaposlenik je u svom području rada odgovoran svoje ponašanje uskladiti 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 rukovoditelji su prve kontakt osobe za zaposlenike za sva pitanja koja se odnose na ovaj Kodeks ponašanja. Od naših rukovoditelja očekujemo da budu u stalnom dijalogu sa zaposlenicima

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, zajedno sa smjernicama korporacije, je obvezujući za sve Voith zaposlenike širom svijeta.

po pitanju djelovanja u skladu sa našim vrijednostima. To podrazumijeva razvoj kritičke kulture govora (speak-up), kroz poticanje 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 usporedno primjenjuju. Voith zaposlenici mogu pristupiti aktuelnim smjernicama korporacije preko Voith intranet stranice.

Ovaj Kodeks ponašanja i smjernice korporacije Voith su obvezujuće i vrijede za sve zaposlene grupacije Voith širom svijeta. Voith očekuje i od svih drugih zaposlenih u poduzeću (npr. pravnici, savjetnici) da se pridržavaju ovih pravila.

Ovaj Kodeks se primjenjuje u odnosu između relevantnog društva grupacije Voith i njenih zaposlenih. On ne stvara prava trećih strana niti će predstavljati osnovu za ta prava..



- > Odgovornost
- > Timski rad

- > Usmjerenost na kupce
- > Poštovanje

Ponašanje prema poslovnim partnerima i široj javnosti

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

Stoga korektnost, iskrenost i transparentnost, kao i naše vrijednosti odgovornosti, timskog rada, usmjerenosti na kupce i poštovanja predstavljaju temelj našeg djelovanja u poslovnim odnosima. I u interesu šire javnosti uvijek postupamo u skladu sa zakonom.

Voith ne sudjeluje 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 prljave dogovore, iznudu ili ometanje drugih.

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



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 garantiranja 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 koordinirana nastojanja manipulacije konkurencije.

2.1.1 Dogovori, karteli i izuzeće od obveze nadmetanja

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

Isto vrijedi za prešutne, 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, uvjete, 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 zlorabljen.

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 proslijediti Odboru za usklađenost (Compliance Committee).

2.1.2 Ponude i sudjelovanje 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 pogodnosti – iskrenost je najvažniji standard.

2.1.3 Korupcija i mito

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

Stoga se sve poslovne aktivnosti korporacije Voith moraju rukovoditi iskrenim i odgovornim promišljanjem i postupcima usklađenima s našim vrijednostima odgovornosti, timskog rada, usmjerenosti na kupce i poštovanja.

2.1.3.1 Nuđenje i davanje pogodnosti

Kod tržišne konkurencije se oslanjamo na kvalitetu i učinak naših proizvoda i usluga. Iz tog razloga su zabranjeni sporazumi ili dodatni dogovori koji se odnose na direktno ili indirektno davanje pogodnosti 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 utjecaj na postupke ili odluke primatelja ili dovođenje primatelja u položaj obvezujuće ovisnosti. 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. Pojednostosti su regulirane 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, pozivnice na raskošne obede, preuzimanje troškova, poklon vaučeri ili ponuda radnog mjesta sve do tzv. "mekih" pogodnosti 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 licu pruža samo indirektno ili posredno određenu pogodnost; ovakva indirektna ili posredna pogodnost može biti pružanje usluge srodniku ovog lica (npr. osiguranje stipendije ili radnog mjesta za dijete) ili usluge (npr. donacije) ostalim trećim licima putem kojeg ovo lice stiče pogodnost, 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 ubrzavanja ili osiguranja redovnog službenog rutinskog postupka (npr. ubrzanje postupka, određivanje službenog termina). Ubrzana plaćanja su dozvoljena samo u iznimnim slučajevima, npr. u hitnim situacijama.

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



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 obvezuje da poštuje Kodeks ponašanja korporacije Voith, prije svega ne smije se baviti radnjama podmićivanja. Poslovni partner se treba obvezati da u redovnim intervalima dostavlja sveobuhvatne izvješća o djelatnosti. Dodatne pojedinosti u vezi preduvjeta i postupanja prilikom angažiranja poslovnog partnera, kao i u vezi procesa kontinuiranog nadzora djelatnosti određenog poslovnog partnera su regulirane 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 pogodnosti

Pokloni poslovnih partnera su uobičajeni u određenoj mjeri, ali ne smiju ugroziti ugled našeg poduzeća ili dovesti do sukoba interesa. Zbog toga je našim zaposlenicima zabranjeno traženje ili uzimanje osobnih pogodnosti kao što su novac, pozivnice na sportske ili kulturne manifestacije ili rekreacijske događaje, putova-

nja, privatni popusti, luksuzne pozivnice na večere, preuzimanje troškova, poklon vaučeri sve do tzv. "mekih" pogodnosti kao što su pribavljanje odlikovanja, titula i počasti ili ekskluzivnog članstva za sebe i bliske osobe ili institucije.

Iznimka su prigodni pokloni i ugostiteljske usluge manje vrijednosti. Nuđenje poklona ili pogodnosti 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. Pojedino-
sti su regulirane 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 preduvjeta za odobravanje donacije i zaključivanja ugovora o sponzorstvu su regulirane kroz smjernicu korporacije.



2.2 Ponašanje prema široj javnosti

U našem djelovanju se orijentiramo prema osnovnim etičkim načelima:

2.2.1 Pranje novca

Pod pranjem novca se podrazumijeva prikrivanje porijekla financijskih sredstava i drugih imovinskih vrijednosti iz kriminalnih radnji (npr. podmićivanje ili terorizam) njihovim uvođenjem u legalne financijske i ekonomske tokove. Voith ne sudjeluje u radnjama pranja novca. Poduzeće je poduzelo mjere za nadzor i sprječavanje poslovanja gotovim novcem kako ne bi bilo zlorabljeno za radnje pranja novca. Pojediniosti su regulirane kroz smjernicu korporacije.

Osim toga, svaki zaposlenik se poziva da od nadležnog lica za usklađenost ili pravne službe korporacije zatraži provjeru neuobičajenih financijskih 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 poduzeće 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 osigurava 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 inozemstvom se vrši provjera postojanja zabrane ili obveze za odobrenjem. Pojediniosti su regulirane kroz smjernicu korporacije.

2.2.3 Porezi i doprinosi

Kao globalno poduzeće, Voith podliježe poreznim zakonima brojnih zemalja. Za Voith se podrazumijeva da ispunjava svoje porezne obveze u okviru važećih zakona i, na taj način, opravda društvenu odgovornost poduzeća. Kršenja poreznih obveza narušavaju naš ugled i povjerenje naših kupaca, dobavljača i drugih poslovnih partnera, kao i naših vlasnika i zaposlenika. Osim toga, postoje značajni financijski 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.

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

Voith svoje porezne obveze shvaća ozbiljno.

Voith poduzima potrebne mjere za sprječavanje pranja novca.

Uprava i zaposleni u kompaniji Voith

Visok stupanj motivacije i produktivnosti, kao i poštovanje naših zaposlenika su nužno nužni za održiv uspjeh poduzeća. 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 poduzeća. Oni potiču 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 poduzeća.

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, poduzeće može brzo reagirati i spriječiti ili ograničiti štetu po našu

kulturu poduzeća i ekonomski uspjeh. Kultura otvorenog razgovora i kritike važan je element za provođenje naših vrijednosti odgovornosti, timskog rada, usmjerenosti na kupce i poštovanja – a time i za uspjeh korporacije Voith.

3.2 Pravedni uvjeti rada

Voith svojim zaposlenicima pruža odgovarajuću naknadu za rad, kao i poštene uvjete rada koji su u skladu sa zakonskim zahtjevima. Voith cijeni i potiče blisku razmjenu i iskrenu saradnju uz međusobno uvažavanje sa radnim tijelima zaposlenika, čiji rad smatramo iznimno korisnim za kreiranje međusobnih odnosa u našem poduzeću. 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 poduzeća i zaposlenika ili njima bliskih osoba (npr. članovi obitelji), podjednako kao i kod poslovanja sa poslovnim partnerima kao što su dobavljači, ako je tamo angažiran neko od zaposlenih ili njemu bliska osoba (npr. član obitelji) ili u kojem poslovni partner ima financijski udio. Mogući sukobi interesa se trebaju predložiti prije zaključivanja nadređenom licu putem obrasca poduzeća 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 sudjeluje u stranačko-političkim aktivnostima. Izričito pozdravljamo građanski i društveni, kao i dobrotvorni i socijalni angažman naših zaposlenika. Zaposlenici koji se angažiraju to čine kao privatna lica. Međutim, konflikti interesa koji su od značaja za poduzeće moraju biti isključeni.

3.4 Zaštita imovinske vrijednosti, uporaba sredstava za rad

Voith od svojih zaposlenika zahtijeva da štite materijalne i nematerijalne imovinske vrijednosti poduzeća. 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 uporaba 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 nužan za održavanje tržišne konkurentnosti poduzeća. Našu tehnologiju i znanje štitimo

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

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

Zaštita naše intelektualne svojine je od iznimne važnosti.



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 regulirane kroz smjernicu korporacije.

3.6 Postupanje sa informacijama

Preduvjet za postupanje sa poslovnim informacijama predstavlja primjena odgovarajućeg stupnja opreznosti. Pojediniosti o odgovornom rukovanju i označavanju znanja i povjerljivih informacija (npr. kodiranje i označavanje) regulira smjernica korporacije.

3.6.1 Povjerljivost

Održavanje povjerljivosti je nužno 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 obvezu povjerljivosti i prosljede povjerljive informacije korporaciji Voith.

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



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 poduzeća je da se, sa našim IT sistemima, obezbijedi najbolja moguća sigurnost informacija i zaštita osobna prava naših zaposlenika i poslovnih partnera. Za poduzeće 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.

Pojedinosti proizlaze iz smjernice korporacije.

3.6.3 Povlašteno (insajder) znanje

Osobno ostvarivanje pogodnosti za sebe ili druge kroz uporabu internog znanja poduzeća nije dozvoljeno. Isto vrijedi za neovlašteno prosljeđivanje povlaštenog (insajder) znanja.

3.6.4 Ispravno izvještavanje i knjigovodstvo

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

3.7 Sigurnost na radu, zdravlje, zaštita okoliša i održivost

Zaštita života i zdravlja zaposlenih, kao i odgovorno postupanje sa resursima i štetnim tvarima su nešto što se podrazumijeva u korporaciji Voith. Zadatak je svakog zaposlenika da spriječi opasnosti po ljude na radnom mjestu,

zadrži utjecaj na okoliš na minimalnom nivou i štedljivo koristi resurse. Prilikom razvoja i proizvodnje naših proizvoda orijentiramo se prema principima održivosti i ekološke prihvatljivosti. I ovdje su naše vrijednosti odgovornosti, timskog rada, usmjerenosti na kupce i poštovanja obvezujuće za sve pripadnike poduzeća.

Pojedinosti proizlaze 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 kvalitete i, na taj način, definiraju nivo za naše kupce i treća lica.

Naš cilj je osiguranje iznimne kvalitete i njegovo kontinuirano poboljšanje. To su važni faktori našeg uspjeha. Ne možemo prihvatiti svjesno ili nemarno ponašanje koje dovodi do smanjenja nivoa naše kvalitete.

Zaštita na radu, zdravstvena zaštita i zaštita okoliša stvaraju dodatnu vrijednost – za zaposlenike, poduzeće i okoliš.

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



04

Poštovanje, tolerancija i jednake mogućnosti

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

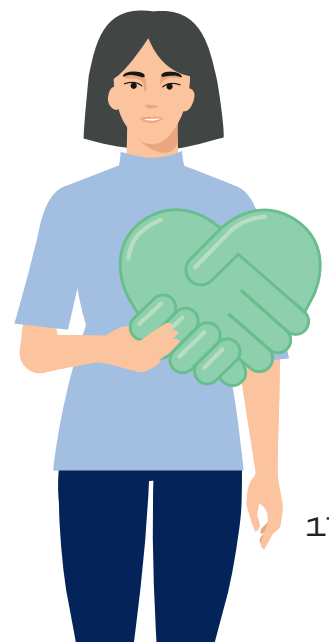
**Voith poštuje osnovna
ljudska prava širom svijeta.**

**Odbacujemo svaki oblik
prinudnog ili dječjeg rada.**

Raznolikost započinje tokom procesa apliciranja i nastavlja se prilikom formiranja radnih timova i poticanja karijere. Pozivamo naše rukovoditelje 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 potičemo osobno dostojanstvo i osobna prava svakog pojedinca i ne toleriramo nikakav drugačiji nezakonit tretman (diskriminacija), (seksualno) uznemiravanje ili ponižavanje ili druge oblike diskriminacije na osnovu etničkog porijekla, spola, religijske pripadnosti ili pogleda na svijet, političkog opredjeljenja ili na osnovu invalidnosti, starosne dobi, spolnog identiteta ili seksualnog opredjeljenja.

Odbacujemo svaki oblik prinudnog ili dječjeg rada.



05

Provođenje Kodeksa ponašanja

5.1 Organizacija usklađenosti

Voith je formirao 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, financijski 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 financijski direktor (CFO) relevantnog odjeljenja korporacije.

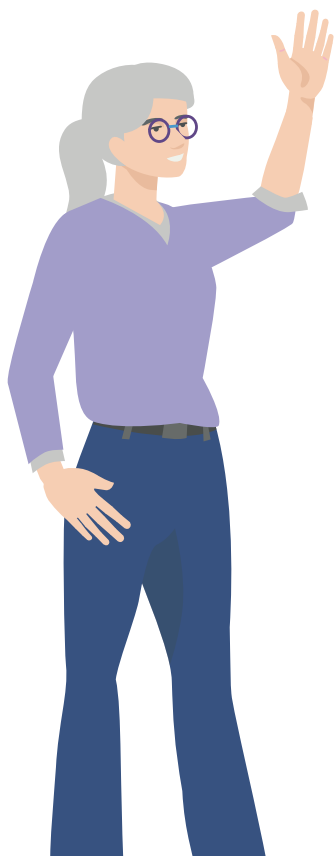
Onaj ko otvoreno govori o nedostacima se ne treba pribojavati negativnih mjera.

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".

5.3 Pritužbe i upozorenja

Voith očekuje od svakog zaposlenika i poslovnog partnera, te iste želi izričito potaći da korporaciji Voith prijave kršenja Kodeksa



ponašanja i smjernica korporacije ili relevantne sumnjive slučajeve. Naši rukovoditelji imaju obvezu da upozorenja koja im dostave njihovi timovi prosljede dalje u Organizaciju za usklađenost. Naš cilj je poticanje 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 operativne 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 poduzeću 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 ovisi o Vama**



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 tolerira nikakav vid mobinga, diskriminacije, isključivanja sa sastanaka, okončanja saradnje na projektima ili onemogućavanja poslovnog napretka. Ukoliko je potrebno, Voith će poduzeti 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 osigurati da dokazni materijal ne bude uništen, krivotvoren, izmijenjen ili nepropisno uskraćen licima koja sprovode ispitivanje. Svjedoci imaju obvezu da govore istinu kako ne bi ometali tijek ispitivanja. Poduzeće će kazniti svaki pokušaj prijetnje, šikaniranja ili zastrašivanja lica u namjeri odvrćanja od davanja relevantnih iskaza. Poduzeće će u najvećoj mogućoj mjeri podržati istrage koje provode treća lica (npr. domaće ili inozemne službe za krivično gonjenje ili regulatorne službe). Polazimo od pretpostavke da naši zaposlenici sarađuju bez ograničenja sa svim zakonskim internim, kao i, u saradnji sa poduzećem, službenim istragama. To je u skladu sa našim očekivanjem po pitanju transparentnosti i odgovornog ponašanja, što odražava vrijednosti našeg poduzeća.

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 spolove. 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 osobni interesi?

4

Predstavlja li to dobar primjer?

5

Da li će očuvati naš ugled poduzeća sa visokim stupnjem 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 obvezujući za sve Voith zaposlenike širom svijeta.

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

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

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

Rukovodeći kadar u korporaciji Voith ima posebnu funkciju uzora.

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

Zaštita na radu, zdravstvena zaštita i zaštita okoliša stvaraju dodatnu vrijednost – za zaposlenike, poduzeće i okoliš.

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



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

Kvaliteta naših proizvoda i usluga predstavlja osnovu našeg uspjeha. Stoga je istu potrebno posebno zaštititi.

Voith poštuje osnovna ljudska prava širom svijeta.

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

Odbacujemo svaki oblik prinudnog i dječjeg rada.

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

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

Voith poduzima potrebne mjere, za sprječavanje pranja novca.

Voith svoje porezne obveze shvaća ozbiljno.

Zaštita naše intelektualne svojine je od iznimne važnosti.

Voith GmbH & Co. KGaA
Compliance Committee
St. Pöltener Str. 43
89522 Heidenheim, Njemačka

T +49 7321 37-6218
compliance@voith.com

VOITH