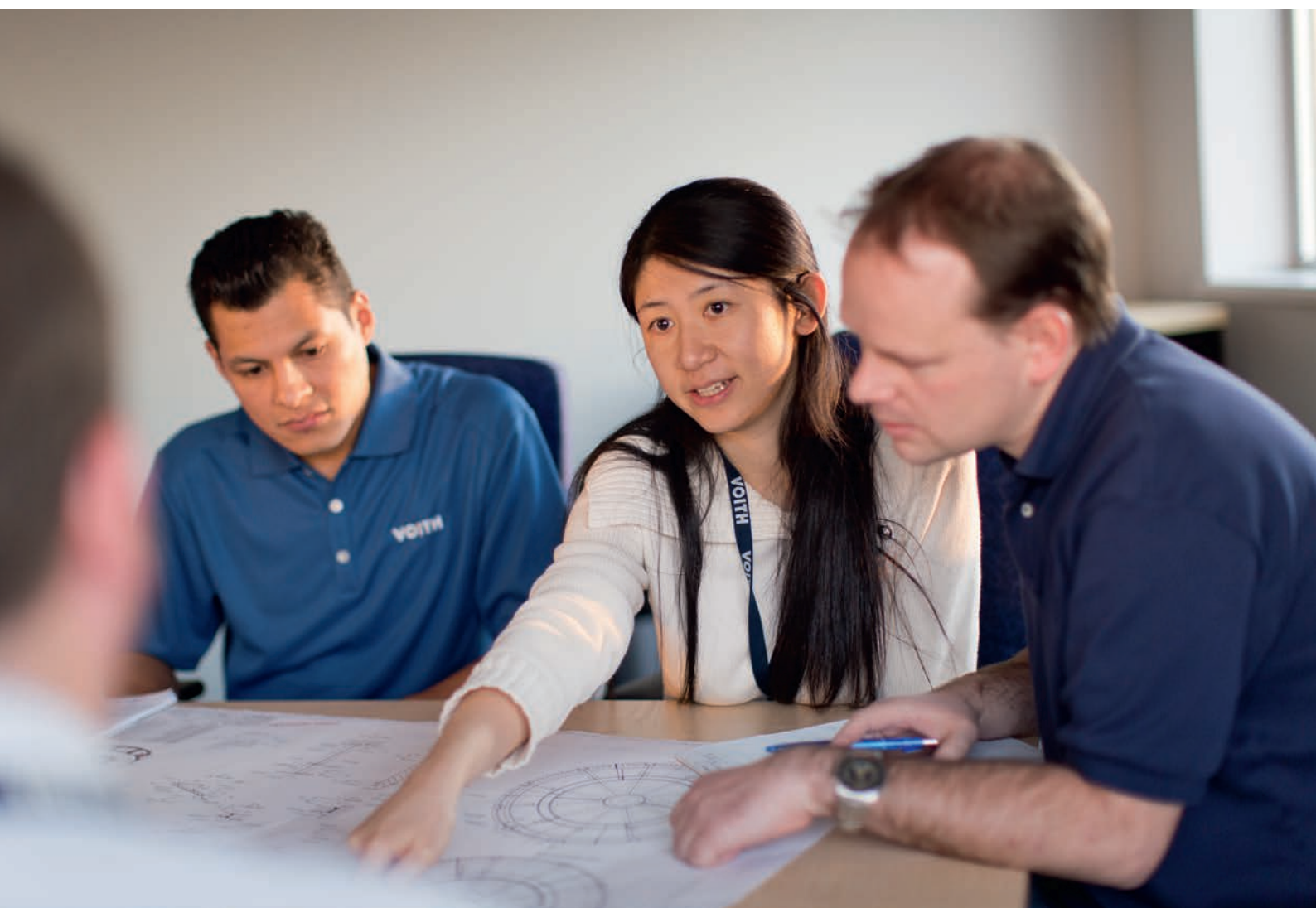


Kodeks postępowania przedsiębiorstwa Voith Code of Conduct



Spis treści

Przedmowa Zarządu	4
Postępowanie zgodne z wartościami firmy Voith	

1. Wprowadzenie i wyjaśnienie zasad	6
--	----------

2. Zachowanie wobec partnerów biznesowych oraz ogółu	8
2.1	Uczciwa konkurencja
2.1.1	Zmowy, kartele i rezygnacja ze współzawodnictwa
2.1.2	Prawo zamówień publicznych
2.1.3	Korupcja i przekupstwo
2.1.3.1	Oferowanie i gwarantowanie korzyści
2.1.3.2	Żądanie i przyjęcie korzyści
2.1.3.3	Darowizny i sponsoring
2.2	Wybór dostawców i usługodawców
2.3	Zachowanie wobec ogółu
2.3.1	Pranie brudnych pieniędzy
2.3.2	Kontrola eksportu
2.3.3	Podatki i opłaty

3. Kierownictwo i pracownicy w Voith	12
3.1	Kultura zarządzania i zaufania
3.2	Uczciwe warunki pracy
3.3	Unikanie konfliktów interesu
3.3.1	Działalność dodatkowa
3.3.2	Czynności związane z przynależnością do partii
3.4	Ochrona wartości mienia
3.5	Patenty, prawo ochrony zawodowej
3.6	Przetwarzanie informacji
3.6.1	Dochowanie tajemnicy
3.6.2	Ochrona danych i bezpieczeństwo informacji
3.6.3	Wiedza
3.6.4	Prawidłowe sprawozdania
3.7	Bezpieczeństwo pracy, zdrowie, ochrona środowiska i działalność ciągła
3.8	Jakość

4. Traktowanie z szacunkiem, tolerancja i równość szans	15
--	-----------

5. Wprowadzenie Kodeksu postępowania	16
5.1	Organizacja „Compliance”
5.2	Doradztwo
5.3	Skargi i wskazówki
5.4	Wytyczne dotyczące realizacji

Postępowanie zgodne z wartościami firmy Voith

Drodzy Pracownicy firmy Voith,

już w roku 1927 Voith zadeklarował przestrzeganie następujących wytycznych: „W działalności obowiązują moralność, przyzwoitość i uczciwość. Każde nieprzyzwoite zachowanie partnera biznesowego lub konkurencji nie upoważnia nas do odstępstwa od tej wytycznej”.

Słowa te stanowią po dzień dzisiejszy nieodłączną część składową naszych „wartości Voith” i są motywem przewodnim dla całej działalności. Wartości Voith kształtują nasze relacje z partnerami biznesowymi, klientami, dostawcami, pracownikami, jak i wspólnikami firmy, rodziną Voith. To uczciwe podejście pracowników firmy Voith stanowi podstawę niezawodności, która potwierdziła reputację uzyskaną przez nas w biznesie.

Jesteśmy głęboko przekonani, że zachowanie i przestrzeganie wartości Voith będzie również w przyszłości podstawą naszego sukcesu.

Wobec owych wytycznych Voith, wprowadziliśmy do naszego przedsiębiorstwa przed wieloma latami reguły i procedury, które gwarantują, że jesteśmy w stanie sprostać wysokim wymaganiom, które sami przed sobą postawiliśmy. Te reguły i procedury są stale udoskonalane i dopasowywane do wymogów prawnych. Są one dostępne dla wszystkich współpracowników, m.in. w Intranecie i tworzą wraz z innymi przedsięwzięciami i ofertami kompleksowy program Compliance w firmie Voith.

Do opracowywania i realizacji programu Compliance w firmie Voith powołano Compliance Committee. Compliance Committee jest odpowiedzialny m.in. za wspieranie spółek koncernu Voith, Zarządów, osób z obszaru Compliance oraz pracowników w zakresie wdrażania Compliance oraz za interpretację Kodeksu postępowania w razie wątpliwości, jak również wyjaśniania zgłoszonych podejrzeń naruszeń.

Dla Zarządu koncernu szczególne znaczenie ma to, aby postępowanie zgodnie z wartościami Voith było ciągłym celem i odpowiedzialnością każdego pracownika. Zakładamy, że to właśnie kadra menedżerska żyje takimi wartościami i je komunikuje. Nasza kadra zarządzająca stanowi pierwszy kontakt, który odpowiada na pytania w tym zakresie.

W tym kontekście wskazujemy ponownie na fakt, iż takie delikty, jak korupcja czy przekupstwo zarówno w biznesie wewnętrznym jak i zagranicznym, wobec urzędników lub osób prywatnych, są zgodnie z każdym prawem karalne. Każdy pracownik, który działa wbrew zasadom, wystawia się sam na ryzyko poniesienia kary, szkodzi interesom Voith i narusza dobre imię przedsiębiorstwa jak i wszystkich pracowników.

Jako Zarząd koncernu nie tolerujemy w Voith żadnej z form przekupstwa, korupcji, dyskryminacji, zmów kartelowych lub wszelkich innych form, które naruszałyby nasze podstawowe wartości. Gdyby jednak, mimo to doszło do jakiegokolwiek złamania podstawowych reguł, to będziemy ten fakt konsekwentnie monitorować i karać. Powyższe dotyczy również naruszeń zasad porządku oraz pielęgnowanej w Voith godnej zaufania współpracy.



Dr. Toralf Haag
(Prezes Zarządu Koncernu)



Stephanie Holdt
(Dyrektor Zarządzający,
Finanse i Księgowość)



Dr. Stefan Kampmann
(Dyrektor Zarządzający,
Dział Techniczny)



Andreas Endters
(Dyrektor Zarządzający
Voith Paper)



Dr. Tobias Keitel
(Dyrektor Zarządzający
Voith Hydro)



Cornelius Weitzmann
(Dyrektor Zarządzający
Voith Turbo)

1

Wprowadzenie i wyjaśnienie zasad

Zaufanie naszych klientów, właścicieli, współpracowników jak i opinii publicznej zależy w naszym przedsiębiorstwie w dużej mierze od zachowania każdego pracownika z osobna. Podstawą zaufania jest stałe przestrzeganie prawa i ustaw oraz naszych koncernowych reguł (Compliance).

Wdrażanie Compliance powiedzie się tylko, jeżeli wszyscy pracownicy będą przestrzegać zasad tego Kodeksu postępowania w jednakowym stopniu.

Voith jest świadomy odpowiedzialności wobec społeczeństwa i postępuje zgodnie z tą wytyczną. Uznajemy współodpowiedzialność przedsiębiorstwa i naszych pracowników dla dobra wspólnego. Dlatego też na podstawie Kodeksu postępowania, Voith podsumowuje te najważniejsze, zobowiązujące wszystkich pracowników Voith na całym świecie normy i kontynuuje od dawna propagowaną kulturę uczciwości i porządku. Jednocześnie każdy pracownik otrzymuje do ręki przewodnik, który ma go wspierać w każdym odpowiedzialnym działaniu. Ta „odpowiedzialność własna” jest prawem i obowiązkiem. Zobowiązuje się każdego pracownika do tego, by jego zachowanie bezustannie odpowiadało regułom spisany w Kodeksie postępowania. Żądamy od szczebla kierowniczego, by z racji pełnienia swojej funkcji przekazywał zasady swoim pracownikom, ale i sam zgodnie z nimi żył. Nasza kadra zarządzająca jest pierwszą osobą kontaktową dla pracowników, do której należy zwracać się z pytaniami w zakresie Kodeksu postępowania.

Ten Kodeks postępowania wraz z zawartymi normami stanowi części naszego systemu zarządzania ryzykiem, który ma na celu chronić zarówno Voith jak i wszystkich pracowników. Niniejsze wytyczne opisują minimalny standard, który zostaje uzupełniony poprzez regionalne i kulturowe zwyczaje. O ile Voith, poza Kodeksem postępowania obejmującym poszczególne tematy, stworzył wytyczne koncernu, pozostają one jako wytyczne do wykonania. Aktualne wytyczne koncernu są dostępne dla wszystkich pracowników na stronie w Intranet, zakładka „Wytyczne koncernu”.

Kodeks ten wraz z podanymi w nim wytycznymi koncernu obowiązuje wszystkich pracowników Voith.

Kodeks ten wraz ze wszystkimi wytycznymi koncernu, do których się odnosi, obowiązuje wszystkich pracowników grupy przedsiębiorstw Voith na całym świecie. Koncern oczekuje, by był on przestrzegany również przez wszystkich innych zatrudnionych w firmie (np. praktykantów, doradców).

Zawarte w Kodeksie reguły winny mieć zastosowanie w każdej spółce należącej do grupy Voith i wśród jej pracowników. Prawa na korzyść osób trzecich nie powinny znaleźć w tym potwierdzenia.

W razie wątpliwości decyduje Compliance Committee.



2

Zachowanie wobec partnerów biznesowych oraz ogółu

Nasi klienci, dostawcy i pozostali partnerzy oczekują od nas, poza jakością naszą produktów i usług, dużego profesjonalizmu i absolutnej integracji w zakresie współpracy. Dlatego też w centrum każdej komunikacji i wszelkich relacji biznesowych obowiązują takie wartości jak poprawność, uczciwość i przejrzystość. Także wobec ogółu zachowujemy się zawsze zgodnie z prawem.

2.1 Uczciwa konkurencja

Voith uznaje zasadę wolnej konkurencji. Naruszenia prawa kartelowego ograniczają współzawodnictwo. Voith tego nie toleruje.

Voith przestrzega reguł uczciwej konkurencji i wspiera wszystkie starania mające na celu przestrzeganie zasady wolnego rynku i przeprowadzenie otwartego współzawodnictwa. Stąd też Voith rezygnuje z każdego zlecenia, którego sukces wiązałby się z łamaniem prawa.

2.1.1 Zmowy, kartele i rezygnacja ze współzawodnictwa

Każdy pracownik jest zobowiązany do przestrzegania prawa w zakresie ograniczenia współzawodnictwa. Stąd też zabrania się dokonywać jakichkolwiek formalnych, bądź nieformalnych ustaleń z jednostkami konkurencyjnymi/współuczestniczącymi, które mogłyby w jakikolwiek sposób wpływać na wynik współzawodnictwa. To samo dotyczy osób, które świadomie ustaliły pewne formy zachowania, mające na celu osiągnięcie korzyści. Niedopuszczalne jest również podzielenie pomiędzy osoby współuczestniczące zakresu zadań, klientów, ustaleń, informacji dotyczących cen, dostaw, kondycji, wydajności, udziałów rynkowych, marż, kosztów, specjalnych informacji dotyczących zarówno klienta, jak i ofert.

O ile Voith pełni funkcję rynkową, nie może ona być wykorzystywana niezgodnie z prawem.

Wszelkie zamierzone ustalenia z konkurencją należy przekazać do sprawdzenia odpowiedzialnej jednostce prawnej oraz Zarządowi koncernu. Jeżeli dział prawny jest zdania, że dane ustalenia nie mogą wejść w życie, Zarząd nie ma prawa ich wprowadzać. Całe zdarzenie należy przedłożyć Compliance Committee.

2.1.2 Prawo zamówień publicznych

Voith dokłada wszelkich starań, aby przestrzegać przepisów prawa zamówień publicznych w zakresie pozyskiwania zleceń od podmiotów publicznych i prywatnych. Sporządzamy nasze oferty dla podmiotów publicznych i prywatnych z zastosowaniem kompletnych i zgodnych z prawdą informacji oraz zapewniamy pełną przejrzystość. Nie dążymy do zdobywania nieuczciwych korzyści.

2.1.3 Korupcja i przekupstwo

Voith nie toleruje korupcji i przekupstwa w żadnej formie. Wszelkie czynności związane z aktywnością firmy muszą być skutkiem odpowiedzialnego i uczciwego myślenia i działania.

2.1.3.1 Oferowanie i gwarantowanie korzyści

W ramach przystąpienia do przetargu o zlecenie, stawiamy na jakość i wydajność naszych produktów i usług. Stąd też zabronione są wszelkie ustalenia, które gwarantowałyby jakiegokolwiek pośrednie i bezpośrednie korzyści dla poszczególnych osób lub organizacji, a powiązane byłyby z pośrednictwem, podziałem, pozwoleniem, dostawą, przebiegiem i płatnością zlecenia. W szczególności dotyczy to wszystkich ustaleń z partnerami biznesowymi, ich pracownikami lub urzędnikami, ale i pozostałymi osobami trzecimi. To samo dotyczy czerpania korzyści w ramach postępowania urzędowego. Owe niedopuszczalne korzyści obejmują zarówno te pieniężne, jak i rzeczowe. Gwarancja korzyści dla drugiej osoby ma miejsce również wówczas, gdy jest gwarantowana pośrednio. Dotyczy to zarówno krewnych tej osoby, jak i usług (np. datków) na rzecz osób trzecich, wskutek których uległaby polepszeniu ich społeczna lub polityczna pozycja.

Prezenty i zaproszenia są dopuszczalne tylko wówczas, gdy ze względu na ich wartość, ramy finansowe lub inne korzyści nie wpłyną na działania bądź decyzje odbiorcy i nie skłonią go do podjęcia zobowiązujących decyzji. Przy zaproszeniach na jakiegokolwiek przedsięwzięcia należy uważać, by miały one wyłącznie na celu spotkanie biznesowe i swoją treścią były na tyle dopasowane, by jednoznacznie odnosiły się do biznesu. W szczególności należy przestrzegać tej surowej zasady w odniesieniu do urzędników. W żadnym wypadku nie dopuszcza się prezentów w postaci pieniężnej. Szczegóły reguluje wytyczna koncernu.

Płatności osobom trzecim w formie prowizji lub jakiegokolwiek innej formie, w szczególności przedstawicielom, maklerom, doradcom lub pośrednikom muszą nawiązywać do odpowiedniej i dającej się udowodnić czynności. Wynagrodzenie należy wycenić w taki sposób, aby nie powstały jakiegokolwiek domysły wskazujące na obejście wcześniej wymienionych wytycznych. Ustalenia z przedstawicielami, maklerami, doradcami i innymi pośrednikami dotyczące umownych zmian muszą być ujęte w formie pisemnej i zobowiązywać partnera umowy do przestrzegania wytycznych i nie podejmowania żadnych ruchów korupcyjnych. Szczegóły reguluje wytyczna koncernu.

Korupcja i przekupstwo nie są tolerowane w firmie Voith.

W żadnym wypadku nie wolno wpływać na decyzje naszych partnerów biznesowych poprzez wręczanie im prezentów lub zaproszeń.

Podstawa i wysokość wynagrodzeń wypłacanych przez Voith muszą być odpowiednie i uzasadnione.

2

Pracownicy Voith mogą w trakcie działalności przyjmować jedynie upominki o niskiej wartości. Prezenty w formie pieniężnej są z założenia zabronione.

Darowizny są przekazywane przez Voith zawsze w sposób przejrzysty i tylko dla organizacji i instytucji, które cieszą się dobrą reputacją.

2.1.3.2 Żądanie i przyjęcie korzyści

Prezenty od partnerów biznesowych są w ograniczonym zakresie rzeczą zwyczajną, jednak mogą szkodzić dobremu imieniu koncernu lub nawet prowadzić do konfliktu interesów. Dlatego też zabrania się naszym pracownikom przyjmowania osobistych korzyści, np. usług, nieodpowiednich, indywidualnych zaproszeń, jak i wspierania bliskich osób i instytucji. Wyjątkiem są okazjonalne upominki o niskiej wartości. Jakikolwiek prezenty w postaci pieniężnej są z założenia zabronione. Należy odmówić przyjęcia wykraczającego poza wartość prezentu lub korzyści finansowej i zgłosić ten fakt swojemu przełożonemu. W innym przypadku obowiązują zasady wyszczególnione w punkcie 2.1.3.1. Szczegóły reguluje wytyczna koncernu.

2.1.3.3 Darowizny i sponsoring

Do Voith napływają od różnych organizacji i instytucji prośby o wsparcie. Darowizny są przekazywane, ale zarówno ich odbiorca, jak i przeznaczenie darowizny musi być znane. Płatności na konta prywatne są niedopuszczalne. Nie wspiera się również żadnych organizacji, które mają złą reputację. Gwarantując przekazanie darowizny, należy przestrzegać zasad zawartych w punktach 2.1.3.1. i 2.1.3.2. W szczególności, jeżeli darowizny w jakikolwiek sposób (czasowo lub miejscowo) zbiegają się z realizacją zleceń. Jakikolwiek darowizny dla partii politycznych wymagają zgody Zarządu koncernu.

Przy sponsoringu należy zwrócić szczególną uwagę, czy zachowana zostaje proporcja między wsparciem a ustaloną usługą zwrotną.

Szczegóły reguluje wytyczna koncernu.

2.2 Wybór dostawców i usługodawców

Voith sprawdza wszystkie oferty swoich dostawców bez uprzedzeń i w sposób uczciwy. Sprawdzenie, podejmowanie decyzji, rozdzielenie i realizacja zlecenia muszą przebiegać zgodnie z prawem. Nie zezwala się na faworyzowanie lub negocjowanie któregoś z dostawców.

Przy wyborze partnera biznesowego, Voith wymaga, by również i on spełniał założenia wymienione w tym Kodeksie. Złamanie jakiejkolwiek wytycznej przez partnera może doprowadzić do zakończenia współpracy.

2.3 Zachowanie wobec ogółu

Nasze postępowanie wobec ogółu jest zawsze zgodne z prawem. Dotyczy to w szczególności przepisów ustawowych w zakresie następujących tematów:

2.3.1 Pranie brudnych pieniędzy

Pod pojęciem prania brudnych pieniędzy rozumie się zatajanie pochodzenia środków finansowych i innych wartości majątkowych z działalności przestępczej (np. przekupstwo lub terroryzm) poprzez przemykanie ich do legalnego obiegu finansowego i ekonomicznego. Voith odrzuca każdą formę prania brudnych pieniędzy, nie uczestniczy w działalności związanej z praniem brudnych pieniędzy i podejmuje odpowiednie środki, aby uniknąć wykorzystania swojej działalności do prania brudnych pieniędzy.

Każdy pracownik jest w razie wątpliwości zobowiązany do zgłoszenia nietypowych transakcji finansowych, w szczególności z użyciem dużej ilości gotówki, co do których istnieje podejrzenie prania brudnych pieniędzy oraz podejrzanego zachowania klientów, doradców lub partnerów biznesowych do właściwych osób z obszaru Compliance lub do działu prawnego koncernu w celu przeprowadzenia kontroli.

2.3.2 Kontrola eksportu

Voith jest przedsiębiorstwem prowadzącym globalną działalność. W trakcie wykonywanej przez nas działalności oraz przy pozyskiwaniu nowych rynków należy przestrzegać mających zastosowanie przepisów i wytycznych dotyczących handlu zagranicznego, kontroli importu i eksportu oraz embargo gospodarczego. Dzięki odpowiednim procedurom i procesom Voith gwarantuje przestrzeganie powyższych przepisów, dotyczących nie tylko samych towarów, ale również informacji, technologii i usług. Przy każdej transakcji o bezpośrednim lub pośrednim zasięgu międzynarodowym należy sprawdzić, czy występuje zakaz lub obowiązek uzyskania pozwolenia. Szczegóły reguluje wytyczna koncernu.

2.3.3 Podatki i opłaty

Jako przedsiębiorstwo prowadzące działalność na całym świecie Voith podlega przepisom podatkowym w różnych krajach. Wypełnianie obowiązków podatkowych w ramach obowiązującego prawa jest dla Voith rzeczą oczywistą, podobnie jak wypełnianie obowiązków wynikających z odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstwa. Naruszenia obowiązków podatkowych szkodzą naszej dobrej reputacji i podważają zaufanie naszych klientów, dostawców i innych partnerów biznesowych oraz właścicieli i pracowników. Ponadto występuje znaczne ryzyko finansowe w formie dopłat podatku i kar, a odpowiedzialnym pracownikom grożą m.in. konsekwencje karne.

Voith podejmuje konieczne środki, aby przeciwdziałać praniu brudnych pieniędzy.

Kontrola eksportu redukuje ryzyko przejęcia produktów lub technologii Voith przez podmioty nieupoważnione.

Voith wypełnia swoje zobowiązania podatkowe.

3

Kierownictwo i pracownicy w Voith

Gotowość do intensywnej pracy i produktywność oraz respektowanie naszych pracowników są nieodłączne przy osiągnięciu wspólnego sukcesu przedsiębiorstwa. Ekonomiczny sukces Voith może zostać zapewniony tylko dzięki zatrudnionym na całym świecie pracownikom.

Kadra zarządzająca w firmie Voith stanowi szczególny wzorzec do naśladowania.

Decyzje biznesowe są podejmowane wyłącznie w interesie przedsiębiorstwa i nie mogą na nie wpływać interesy prywatne lub osobiste.

3.1 Kultura zarządzania i zaufania

Każdy pracownik jest zobowiązany do przestrzegania Kodeksu postępowania, przy czym należy pamiętać, że to właśnie kadra zarządzająca stanowi w szczególności wzorzec do naśladowania. W ramach pielęgnowanej w Voith kultury zaufania to właśnie ona jest zobowiązana pilnować, aby w jej obszarach zarządzania nie następowało żadne łamanie Kodeksu, któremu można było zapobiec nadzorując ten proces.

3.2 Uczciwe warunki pracy

Voith oferuje swoim pracownikom odpowiednie wynagrodzenie i uczciwe warunki pracy odpowiadające wszystkim wymogom prawa. Nie zgadzamy się na jakiegokolwiek wykroczenia przeciw legalności reprezentowania interesów pracowników.

3.3 Unikanie konfliktów interesu

Voith dba o to, by pracownicy w trakcie wykonywania pracy nie popadli w konflikt interesów lub lojalności. Do takich konfliktów może dojść na przykład pomiędzy przedsiębiorstwami należącymi do Voith i pracownikami lub ich jednostkami przynależnymi. Takie kontrakty należy każdorazowo przed ich zawarciem przedłożyć swojemu przełożonemu.

3.3.1 Działalność dodatkowa

Przyjmujący pracę dodatkową w zamian za wynagrodzenie musi w pierwszej kolejności uzyskać pisemne pozwolenie właściwego działu personalnego.

3.3.2 Czynności związane z przynależnością do partii

Voith nie bierze udziału w czynnościach politycznych. Jednak w żadnym wypadku nie zabrania się pracownikom, by w wolnym czasie uczestniczyli we wszelkich politycznych procesach. Mile widziane jest obywatelskie, społeczne, charytatywne jak i socjalne zaangażowanie naszych pracowników. Pracownicy, którzy się w tych obszarach angażują, czynią to jako osoby prywatne. Jednak ma to przebiegać w taki sposób, aby wykluczony był konflikt interesów z działalnością przedsiębiorstwa.

3.4 Ochrona wartości mienia

Voith wymaga od swoich pracowników, by chronili materialne i niematerialne zasoby swojej firmy. Do owych wartości należą między innymi nieruchomości, środki obrotowe i zapasy magazynowe, papiery wartościowe, gotówka; sprzęt i materiały biurowe; systemy informacyjne i software. Łamanie prawa wskutek oszustwa, kradzieży, defraudacji czy prania brudnych pieniędzy będzie karane. Szczegóły reguluje wytyczna koncernu.

Wszystkie załączniki i dokumenty można wykorzystywać wyłącznie do celów służbowych, chyba że została wyrażona jednoznaczna zgoda na ich prywatne użycie. Przy korzystaniu z Internetu należy w szczególności pilnować, by nie były przywoływane lub przesyłane dalej informacje, w szczególności informacje nawołujące do nienawiści rasowej wobec grup społecznych lub ich członków, gloryfikacji przemocy lub innych czynów karalnych, bądź te, które zawierałyby obraźliwe treści.

Zadaniem każdego pracownika jest ochrona wartości mienia oraz informacji o działaniach operacyjnych firmy.

3.5 Patenty, prawo ochrony zawodowej

Ciągły rozwój naszej technologii poprzez wynalazki i ulepszanie know-how jest znaczące dla utrzymania konkurencyjności. Stąd też ważne jest zabezpieczenie naszej technologii poprzez prawo ochrony zawodowej, takie jak patenty i prawo do marki oraz zabezpieczenie know-how.

Żaden pracownik nie może w jakiegokolwiek formie przekazywać bez pozwolenia nowych doświadczeń wyniesionych z firmy lub tajemnic zakładu osobom trzecim. Każdy pracownik winien respektować prawo ochrony osób trzecich. Żaden pracownik nie może w sposób nieuprawniony pozyskiwać i wykorzystywać tajemnic osób trzecich.

Szczegóły reguluje wytyczna koncernu.

Ochrona naszej własności intelektualnej ma priorytetowe znaczenie.

3.6 Przetwarzanie informacji

W przypadku przetwarzania informacji zakładowych oczekiwane jest zachowanie należytej ostrożności. Szczegóły dotyczące odpowiedzialnego postępowania z know-how i informacjami poufnymi oraz ich oznaczania (np. kodowanie i oznaczanie) reguluje wytyczna koncernu.

3.6.1 Dochowanie tajemnicy

W przypadku ustaleń wewnętrznych obowiązuje dochowanie tajemnicy służbowej. Dotyczy to również wynalazków i pozostałego know-how. Elementy te stanowią podstawę zapewnienia ciągłości sukcesu przedsiębiorstwa i są gwarancją przyszłości dla przedsiębiorstwa grupy Voith. Stąd też żaden z pracowników nie może w jakiegokolwiek formie przekazywać osobom trzecim nowych rozwiązań lub tajemnic dotyczących zakładu. Zasada obejmuje również po ustaniu stosunku pracy.

3

Ochrona danych osobowych jest dla Voith nie tylko wymogiem ustawowym, lecz również wyrazem szczerego i uczciwego traktowania zatrudnionych i partnerów biznesowych.

Ochrona pracy, zdrowia oraz środowiska stwarzają wartość dodaną dla pracowników, przedsiębiorstwa i środowiska.

Jakość naszych wyrobów i usług jest podstawą naszego sukcesu. Dlatego należy ją szczególnie chronić.

3.6.2 Ochrona danych i bezpieczeństwo informacji

Międzynarodowa, elektroniczna wymiana danych jest znaczącym faktorem dla efektywności pracowników i sukcesu firmy. Jednak zalety elektronicznej komunikacji związane są z ryzykiem ochrony danych i ich bezpieczeństwem. Zadeklarowanym celem przedsiębiorstwa jest ochrona zarówno dóbr osobistych pracowników, jak i wszystkich partnerów biznesowych. W tym celu Voith zwraca uwagę na odpowiedni poziom ochrony danych osobowych, obowiązujący na całym świecie i zgodny z właściwym prawem. Stąd też należy chronić służbową dokumentację i wszelkie nośniki danych przed dostępem w niepowołane ręce. Skuteczne zapobieganie owemu ryzyku jest jednym z przewodnich zadań każdego z nas, jak i częścią składową zarządzania IT.

Szczegóły zawarte zostały w wytycznej koncernu.

3.6.3 Wiedza

Nie dopuszcza się czerpania korzyści osobistych (zarówno dla siebie, jak i innych) wynikających z nabytej w firmie wiedzy. To samo obowiązuje w przypadku nieupoważnionego przekazywania tej wiedzy.

3.6.4 Prawidłowe sprawozdania

Pracownicy zobowiązani są do rzetelnej sprawozdawczości, wewnętrznej i zewnętrznej. Zabroniona jest wszelkiego rodzaju manipulacja treścią.

3.7 Bezpieczeństwo pracy, zdrowie, ochrona środowiska i działalność ciągła

Ochrona życia i zdrowia wszystkich pracowników, jak i odpowiedzialne obchodzenie się z zasobami i środkami zagrażającymi życiu jest dla Voith rzeczą oczywistą. Zadaniem wszystkich pracowników jest unikanie niebezpieczeństwa w miejscu pracy, dbanie o ochronę środowiska jak i oszczędne obchodzenie się z jego zasobami. W ramach udoskonalenia i tworzenia nowych produktów jesteśmy nastawieni na zasadę ciągłości i zgodności ze środowiskiem.

Szczegóły zawarte zostały w wytycznej koncernu.

3.8 Jakość

Sukces naszych produktów i usług jest nieodzownie powiązany z ich jakością: stawiamy wszystkim pracownikom wysokie wymagania dotyczące kreatywności, sprawności i staranności, wskazując nasz miernik klientom i osobom trzecim.

Świadome i nieumyślne zachowania, które mają na celu obniżenie naszej jakości nie będą tolerowane.

Traktowanie z szacunkiem, tolerancja i równość szans

4

Voith przestrzega na całym świecie praw człowieka. Jako globalnie działający koncern współpracujemy z pracownikami i partnerami biznesowymi różnej narodowości, kultury jak i sposobu myślenia. Traktowanie wszystkich naszych pracowników oraz partnerów biznesowych z szacunkiem i uprzejmością jest dla nas rzeczą oczywistą. Dlatego szanujemy godność osobistą i prawa każdej osoby, nie tolerujemy dyskryminacji, molestowania i poniżania. W szczególności nie tolerujemy wyrządzania krzywdy z powodu uprzedzeń rasowych co do pochodzenia, płci, religii, światopoglądu, politycznych upodobań, upośledzenia, wieku i orientacji seksualnej. Nie tolerujemy żadnej formy pracy przymusowej ani pracy dzieci.

Voith przestrzega na całym świecie praw człowieka.



5

Wprowadzenie Kodeksu postępowania

5.1 Organizacja „Compliance”

Voith utworzył „Compliance Committee”. Jego zadaniem jest dalsze rozwijanie i realizacja programu Compliance w firmie Voith.

Zgodnie z organizacją zarządzania ryzykiem w Voith również osoby z obszaru „Compliance” są osobami kontaktowymi podczas wdrażania Kodeksu. Dla poszczególnych spółek Voith oraz jednostek operacyjnych dyrektorzy finansowi właściwego działu koncernu wyznaczyli osoby odpowiedzialne za obszar Compliance.

5.2 Doradztwo

Voith udostępnia pracownikom odpowiednie informacje i środki pomocnicze, które mogłyby zapobiec ewentualnemu naruszeniu prawa i Kodeksu postępowania. W szczególności działania takie obejmie organizowanie szkoleń w zakresie poszczególnych zakresów tematycznych i wybranych obszarów zagrożeń. Jeśli mimo to pojawią się jakiegokolwiek pytania, pracownik może zwrócić się do dyrektora finansowego spółki, jednostki operacyjnej lub działu koncernu, właściwego działu prawnego, działu kadr lub członków Compliance Committee. W tym celu Voith udostępnił „Helpdesk”. Dane osób kontaktowych oraz inne ważne informacje w zakresie Compliance są dostępne w na stronie Intranetu Voith „Compliance”.

5.3 Skargi i wskazówki

Każdy pracownik ma możliwości i prawo zgłoszenia przypadków jakiegokolwiek łamania prawa, naruszeń Kodeksu postępowania bądź jeżeli tylko istnieje podejrzenie o taką czynność. Osobą kontaktową jest wówczas bezpośredni przełożony, pracownik działu personalnego, kierownik finansowy spółki lub jednostki operacyjnej, koncernu lub każdy członek należący do Compliance Committee. Zgłoszenia podejrzeń można dokonać również do „Helpdesk”. Dane dotyczące osiągalności poszczególnych osób kontaktowych zostaną udostępnione wszystkim pracownikom w całym koncernie, między innymi poprzez stronę internetową Voith oraz stronę Intranetu „Compliance”.

Pracownik, który w dobrej wierze stwierdził, iż nastąpiło bądź nastąpi jakiegokolwiek złamanie prawa Kodeksu i zamierza zgłosić ten fakt Voith, nie powinien w związku z tym obawiać się jakichkolwiek negatywnych skutków. W każdym takim przypadku, Voith będzie chronił takiego pracownika. O ile jest to tylko możliwe prawnie, Voith będzie strzegł identyfikacji pracownika, który powiadomił koncern o jakimkolwiek łamaniu bądź podejrzeniu naruszenia Kodeksu postępowania. To samo dotyczy osób, które współdziałają w kwestii wyjawienia zachowań związanych z łamaniem Kodeksu lub podejrzenia w tej sprawie.

Osoby, które w dobrej wierze wnoszą skargi, nie muszą obawiać się negatywnych działań.

5.4 Wytyczne dotyczące realizacji

Do poszczególnych obszarów tematycznych Kodeksu postępowania zostaną wydane dalsze wytyczne do realizacji. Będą one zawierały opis pojawiających się wątpliwości, odpowiedzi na pytania, jak i również procedury zatwierdzające.

Kodeks postępowania (Code of Conduct) przedsiębiorstwa Voith został opublikowany w wielu językach. W przypadku odstępstw lub sprzeczności dokumentu, wynikających z poszczególnych tłumaczeń, obowiązuje wersja niemieckojęzyczna.

W celu zachowania czytelności w niniejszym Kodeksie postępowania zaniechano stosowania zarówno formy męskiej, jak i odmiennej w przypadku braku sformułowań neutralnych płciowo. Zastosowane formy męskie odnoszą się zatem bez ograniczeń dla wszystkich płci.

Aktualna wersja znajduje się w Intranecie na stronie www.voith.com/compliance.



Wdrażanie Compliance powie się tylko, jeżeli wszyscy pracownicy będą przestrzegać zasad tego Kodeksu postępowania w jednakowym stopniu.

Kodeks ten wraz z podanymi w nim wytycznymi koncernu obowiązuje wszystkich pracowników Voith.

Ochrona danych osobowych jest dla Voith nie tylko wymogiem ustawowym, lecz również wyrazem szczerego i uczciwego traktowania zatrudnionych i partnerów biznesowych.

Osoby, które w dobrej wierze wnoszą skargi, nie muszą obawiać się negatywnych działań.

Voith uznaje zasadę wolnej konkurencji. Naruszenia prawa kartelowego ograniczają współzawodnictwo. Voith tego nie toleruje.

Darowizny są przekazywane przez Voith zawsze w sposób przejrzysty i tylko dla organizacji i instytucji, które cieszą się dobrą reputacją.

W żadnym wypadku nie wolno wpływać na decyzje naszych partnerów biznesowych poprzez wręczanie im prezentów lub zaproszeń.

Kadra zarządzająca w firmie Voith stanowi szczególny wzorzec do naśladowania.

Decyzje biznesowe są podejmowane wyłącznie w interesie przedsiębiorstwa i nie mogą na nie wpływać interesy prywatne lub osobiste.

Jakość naszych wyrobów i usług jest podstawą naszego sukcesu. Dlatego należy ją szczególnie chronić.

Pracownicy Voith mogą w trakcie działalności przyjmować jedynie upominki o niskiej wartości. Prezenty w formie pieniężnej są z założenia zabronione.

Korupcja i przekupstwo nie są tolerowane w firmie Voith.

Voith podejmuje konieczne środki, aby przeciwdziałać praniu brudnych pieniędzy.

Kontrola eksportu redukuje ryzyko przejęcia produktów lub technologii Voith przez podmioty nieupoważnione.

Ochrona pracy, zdrowia oraz środowiska stwarzają wartość dodaną dla pracowników, przedsiębiorstwa i środowiska.

Voith wypełnia swoje zobowiązania podatkowe.

Podstawa i wysokość wynagrodzeń wypłacanych przez Voith muszą być odpowiednie i uzasadnione.

Voith przestrzega na całym świecie praw człowieka.

Zadaniem każdego pracownika jest ochrona wartości mienia oraz informacji o działaniach operacyjnych firmy.

Ochrona naszej własności intelektualnej ma priorytetowe znaczenie.

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

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

VOITH