VOITH

voith.com

Kodeks Postępowania

Grupy Voith



Spis treści

Przedmowa Zarządu 4
Postępowanie zgodne z wartościami Voith

01 **Wprowadzenie i określenie zasad** 6

02 **Postępowanie wobec partnerów biznesowych i ogółu społeczeństwa** 8
2.1 Uczciwa konkurencja
2.1.1 Porozumienia, kartele i ograniczanie konkurencji
2.1.2 Oferty i udział w przetargach
2.1.3 Korupcja i przekupstwo
2.1.3.1 Oferowanie i przyznawanie korzyści
2.1.3.2 Żądanie i przyjmowanie korzyści
2.1.3.3 Darowizny i sponsoring
2.2 Postępowanie wobec ogółu społeczeństwa
2.2.1 Pranie pieniędzy
2.2.2 Kontrola eksportu
2.2.3 Podatki i opłaty

03 **Kierownictwo i pracownicy w Voith** 13
3.1 Kultura przywództwa i zaufania, otwarta komunikacja
3.2 Uczciwe warunki pracy
3.3 Unikanie konfliktów interesów
3.3.1 Zatrudnienie zewnętrzne
3.3.2 Działalność polityczna
3.4 Ochrona aktywów, wykorzystanie zasobów pracy
3.5 Patenty i prawa własności intelektualnej
3.6 Wykorzystywanie informacji
3.6.1 Zachowanie poufności
3.6.2 Prywatność i bezpieczeństwo informacji
3.6.3 Wiedza poufna
3.6.4 Prawidłowa sprawozdawczość
3.7 Bezpieczeństwo pracy, zdrowie, ochrona środowiska i zrównoważony rozwój
3.8 Jakość

04 **Szacunek, tolerancja i równe szanse** 17

05 **Wdrożenie Kodeksu Postępowania** 18
5.1 Organizacja ds. Compliance
5.2 Wspracie i doradztwo
5.3 Skargi i doniesienia o uchybieniach
5.4 Rozporządzenia wykonawcze

Postępowanie zgodne z wartościami Voith

Drodzy pracownicy Voith,

W 1927 roku firma Voith zdefiniowała swoje zasady postępowania w biznesie w następujący sposób:

„W naszej działalności gospodarczej kierujemy się normami moralnymi, przyzwoitością i uczciwością. Jeżeli kontrahent lub konkurencja zachowuje się nieuczciwie, nie daje nam to prawa do odstąpienia od tej zasady."

Te słowa pozostają aktualne także dziś i przyjmują postać naszych wartości: osobistej odpowiedzialności, pracy zespołowej, zorientowania na klienta oraz szacunku. Zgodnie z tymi wartościami, zgodność (compliance) to coś więcej niż tylko wewnętrzne procesy i procedury zapewniające zgodność z przepisami prawa i regulacjami, które nas dotyczą. Zamiast tego, Compliance opisuje niezbędne wartości i podstawową postawę naszych pracowników, dzięki którym budujemy zaufanie wśród naszych klientów i partnerów biznesowych oraz wyznaczamy standardy naszej współpracy.

Jesteśmy przekonani, że zachowując i pielęgnując te wartości, możemy liczyć na ciągły sukces.

Wiele lat temu, zobowiązawszy się do przestrzegania tego wysokiego standardu postępowania, ustanowiliśmy zasady i procedury, które zapewniają jego przestrzeganie w całej Grupie Voith. Niniejsze zasady i procedury są stale uaktualniane w celu odzwierciedlenia aktualnych wymogów prawnych. Są one dostępne dla wszystkich współpracowników, w Intranecie Voith, a wraz z innymi wartościowymi środkami i treściami tworzą Program Compliance w Voith.

W Voith, Komitet ds. zgodności z przepisami ma za zadanie opracowanie i wdrożenie programu zgodności z przepisami Voith. Komitet ds. zgodności z przepisami jest odpowiedzialny m.in. za pomoc spółkom Grupy Voith, zespołom zarządzającym, pełnomocnikom ds. zgodności i pracownikom w zakorzenieniu zasad zgodności z przepisami, podejmowaniu decyzji o sposobie interpretacji Kodeksu Postępowania w przypadku wątpliwości i wyjaśnianiu zgłoszonych podejrzanych przypadków.

Dla Zarządu Spółki szczególnie ważne jest, aby każdy pracownik w każdej sytuacji przestrzegał wartości Voith. Oczekujemy, że nasi menedżerowie będą żyć tymi wartościami, dawać przykład ich przestrzegania i przekazywać je innym. Menedżerowie są tymi osobami, do których nasi pracownicy często zwracają się w pierwszej kolejności, jeżeli mają pytania dotyczące tych kwestii.

Korupcja, przekupstwo, oszustwo i przymus są karalne zgodnie z prawem niemieckim i prawem większości innych krajów, niezależnie od tego, czy mają miejsce w krajowych, czy międzynarodowych transakcjach handlowych oraz, czy dotyczą urzędników państwowych, czy osób prywatnych. Każdy pracownik, który dopuści się takiego czynu, nie tylko naraża się na odpowiedzialność karną, ale także poważnie szkodzi interesom Grupy Voith, niszcząc reputację spółki i jej pracowników.

Jako Zarząd Spółki nie tolerujemy żadnych form przekupstwa, korupcji, oszustw, porozumień kartelowych lub zmowy, dyskryminacji lub jakiegokolwiek innego naruszania naszych podstawowych wartości. Jeśli te podstawowe zasady zostaną naruszone, będziemy rygorystycznie ścigać takie naruszenie i podejmiemy wszelkie niezbędne środki zaradcze. To samo dotyczy naruszeń zasad przyzwoitości i pielęgnowanej w Voith pełnej zaufania współpracy.

Dirk Hoke
(Prezes Zarządu i Dyrektor Generalny Grupy Voith)

Terry Koko
(Prezes Zarządu i Dyrektor Generalny Voith Paper)

Stephanie Holdt
(Dyrektor Finansowy)

Jan Lüder
(Prezes Zarządu i Dyrektor Generalny Voith Hydro)

Denise Kurtulus
(Prezes Zarządu i Dyrektor Generalny Voith Turbo)

01

Wprowadzenie i określenie zasad

Zaufanie, jakie otrzymujemy od naszych klientów, właścicieli, pracowników i społeczeństwa, zależy w decydującym stopniu od postępowania każdej osoby w Grupie Voith. Opiera się ono na ścisłym przestrzeganiu prawa i wszystkich naszych wewnętrznych zasad.

Voith jest świadoma swojej odpowiedzialności wobec społeczeństwa, środowiska, a także swoich pracowników i podejmuje w związku z tym stosowne działania. Uznajemy, że obowiązkiem Voith i jej pracowników jest służyć wspólnemu dobru. Dlatego też w ramach niniejszego Kodeksu postępowania Voith podsumowuje te najważniejsze, obowiązujące wszystkich pracowników Voith na całym świecie normy i kontynuuje wieloletniąkulturę uczciwości i rzetelności, która znajduje odzwierciedlenie w naszych dzisiejszych wartościach: osobistej odpowiedzialności, pracy zespołowej, zorientowaniu na klienta i szacunku. Szacunek jest fundamentem naszej kultury Compliance. Oznacza on dla nas traktowanie naszych dostawców, klientów, kontrahentów, pracowników, reprezentantów pracowników, innych stron, z którymi nawiązujemy relacje biznesowe, a także społeczeństwa jako całości (naszych interesariuszy) z szacunkiem, otwartością, szczerością i skromnością.

Jest to fundamentalna postawa wszystkich pracowników Voith i stanowi integralny element naszej kultury organizacyjnej

Niniejszy Kodeks Postępowania ma również służyć jako przewodnik dla wszystkich pracowników Voith, pomagając im działać odpowiedzialnie i w najlepszym interesie firmy. Odpowiedzialność ta jest zarówno przywilejem, jak i obowiązkiem. Niezależnie od zakresu odpowiedzialności, pracownicy muszą zapewnić, że ich postępowanie jest zawsze zgodne z zasadami określonymi w niniejszym Kodeksie Postępowania, a także z wartościami firmy Voith. Z uwagi na fakt pełnienia przez nich funkcji wzoru do naśladowania, nasi menedżerowie muszą nie tylko przekazywać te zasady, ale także dawać przykład i wymagać ich przestrzegania od siebie i swoich zespołów. To z nimi w pierwszej kolejności należy się konsultować w przypadku jakichkolwiek pytań dotyczących niniejszego Kodeksu Postępowa-

Zasady Compliance mogą być skutecznie wdrażane tylko wtedy, gdy wszyscy pracownicy przestrzegają zasad niniejszego Kodeksu Postępowania w równym stopniu.

nia. Oczekujemy, że menedżerowie będą stale prowadzić dialog ze swoimi pracownikami na temat tego, jak postępować w sposób zgodny z naszymi wartościami. Obejmuje to promowanie kultury zachęcającej do przekazywania krytycznych informacji zwrotnych i otwartego reagowania na wszelkie uchybienia.

Niniejszy Kodeks Postępowania opisuje nasze standardy postępowania. Uzupełniają go bardziej rygorystyczne lokalne wymogi prawne i praktyki kulturowe. W zakresie, w jakim Voith wydała bardziej szczegółowe wytyczne dotyczące zagadnień objętych niniejszym Kodeksem Postępowania, Kodeks Postępowania i przepisy wykonawcze zawarte w tych wytycznych mają równoczesne zastosowanie. Najnowsze wytyczne Grupy są dostępne dla wszystkich pracowników Voith w sekcji „Wytyczne Grupy" w Intranecie Voith.

Niniejszy Kodeks Postępowania wraz z wymienionymi w nim Wytycznymi Grupy jest wiążący dla wszystkich pracowników Voith na całym świecie.

Niniejszy Kodeks Postępowania i Wytyczne Grupy Voith są ważne i wiążące dla wszystkich pracowników Grupy Voith na całym świecie. Ponadto Voith oczekuje, że inne osoby zatrudnione przez firmę (takie jak stażyści i konsultanci) również będą przestrzegać niniejszych zasad.

Niniejszy Kodeks Postępowania ma zastosowanie do relacji między każdą ze spółek Grupy Voith a jej pracownikami. Nie tworzy to i nie może stanowić podstawy dla praw osób trzecich.



> Osobista odpowiedzialność
> Praca zespołowa
> Zorientowanie na klienta
> Szacunek

02

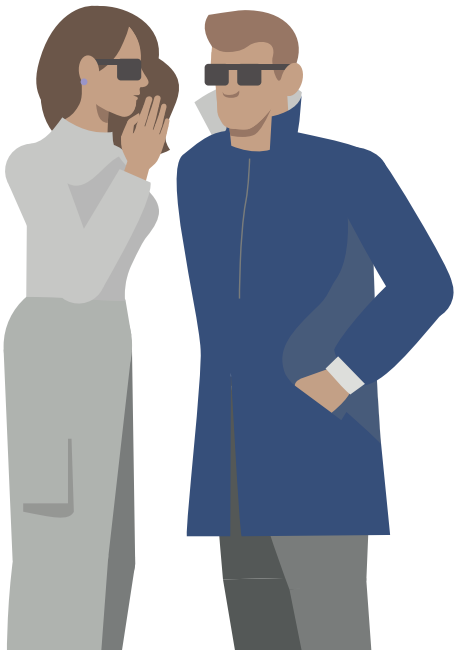
Postępowanie wobec partnerów biznesowych i ogółu społeczeństwa

Oprócz oczekiwania wysokiej jakości produktów i usług nasi klienci, dostawcy i inni partnerzy biznesowi oczekują wysokiego stopnia profesjonalizmu i uczciwości w naszych kontaktach z nimi.

Rzetelne, szczere i przejrzyste działanie oraz nasze wartości: osobista odpowiedzialność, praca zespołowa, zorientowanie na klienta i szacunek stanowią wytyczne dla naszej działalności biznesowej. Ponadto nasze postępowanie wobec ogółu społeczeństwa musi być zawsze zgodne z prawem.

Voith nie bierze udziału w uzgodnieniach lub porozumieniach z innymi podmiotami i nie stosuje przymusu w celu osiągnięcia wyznaczonych celów, które są niezgodne z prawem lub naszymi standardami etycznymi. Voith nigdy nie będzie szkodzić ani ograniczać partnera biznesowego działając w sposób niezgodny z prawem lub nieetyczny.

Niniejszy Kodeks Postępowania wyraźnie zakazuje wszelkich form niewłaściwego postępowania, w tym między innymi oszustw, korupcji, zmowy, przymusu lub praktyk utrudniających pracę.



Voith pragnie chronić wolną konkurencję. Naruszenia prawa kartelowego ograniczają konkurencję. Z tej przyczyny Voith nie toleruje tego rodzaju naruszeń.

2.1 Uczciwa konkurencja

Voith przestrzega zasad uczciwej konkurencji i wspiera wszelkie wysiłki zmierzające do ustanowienia wolnego rynku i otwartej konkurencji, zarówno w kraju, jak i na arenie międzynarodowej. W związku z tym Voith nie wykona żadnej umowy, jeśli naruszyłoby to obowiązujące przepisy prawa.

Voith wyraźnie zabrania zmowy z jakąkolwiek stroną, w tym z konkurentami, klientami i urzędnikami publicznymi, w celu zapewnienia integralności wolnej konkurencji. Praktyki zmowy, takie jak ustalanie cen, fałszowanie ofert lub wszelkie inne próby manipulowania wolną konkurencją są surowo zabronione. Pracownicy muszą unikać angażowania się w jakiekolwiek działania, które mogłyby podważyć uczciwą konkurencję, w szczególności dzielenia się wrażliwymi informacjami cenowymi z konkurentami, spiskowania w celu alokacji klientów lub rynków lub innych skoordynowanych wysiłków mających na celu manipulowanie konkurencją.

2.1.1 Porozumienia, kartele i odstąpienie od stosowania zasad konkurencji w przetargach

Wszyscy pracownicy są zobowiązani do przestrzegania przepisów dotyczących ograniczania wolnego handlu. W związku z tym zakazane jest zawieranie formalnych lub nieformalnych porozumień z konkurentami w celu ograniczania konkurencji.

To samo dotyczy zachowań opartych na niejawnych lub dorozumianych porozumieniach. W związku z tym, zakazuje się wyznaczania obszarów sprzedaży lub dzielenia się klientami z konkurentem; nie wolno też zawierać żadnych porozumień ani wymieniać informacji z konkurentami na temat cen, stosunków dostawczych, warunków handlowych, zdolności produkcyjnych, udziałów w rynku, marż zysku, kosztów, danych o klientach, treści ofert lub zachowania się oferentów. W przypadku osiągnięcia przez Voith dominującej pozycji na rynku, nie wolno jej wykorzystywać w sposób niezgodny z prawem.

Wszystkie proponowane umowy z konkurentami muszą być uprzednio przedkładane do oceny właściwemu działowi prawnemu i przedstawiane do zatwierdzenia Dyrektorowi Finansowemu oddziału Grupy. Jeśli dział prawny stwierdzi, że proponowana umowa nie może zostać zatwierdzona, właściwy dyrektor finansowy nie może jej zatwierdzić. W takim przypadku sprawa musi zostać przekazana do Komitetu ds. Compliance.

2.1.2 Oferty i udział w przetargach

W swoich staraniach o pozyskanie zamówień publicznych i prywatnych Voith spełnia obowiązujące wymogi dotyczące zamówień publicznych. Nasze oferty dla klientów publicznych i prywatnych przygotowujemy w oparciu o prawdziwe i kompletne informacje oraz gwarantujemy pełną przejrzystość wymaganą przez obowiązujące prawo. Nie uzyskujemy żadnych nienależnych korzyści finansowych ani innych – uczciwość jest najwyższym standardem.

2.1.3 Korupcja i przekupstwo

Voith nie toleruje korupcji i przekupstwa w żadnej formie. Korupcja to bezpośrednie lub pośrednie oferowanie, wręczanie, przyjmowanie lub zabieganie o korzyść materialną, lub niematerialną z zamiarem wywarcia niewłaściwego wpływu na działania innej osoby, lub wywarcia wpływu na własne działania. Korupcja szkodzi społeczeństwu i gospodarce, podważając zaufanie, pogłębiając istniejące podziały, zakłócając konkurencję i wpływając na usługi publiczne. Korupcja prowadzi do podejmowania niewłaściwych decyzji i nadużywania zasobów finansowych.

Wszelkie czynności związane z aktywnością firmy muszą być oparte na uczciwym i odpowiedzialnym sposobie myślenia i postępowania zgodnie z naszymi wartościami: osobistą odpowiedzialnością, pracą zespołową, zorientowaniem na klienta i szacunkiem.

2.1.3.1 Oferowanie i przyznawanie korzyści
Jako konkurenci, polegamy na jakości i wydajności naszych produktów i usług. Nie zezwalamy na zawieranie umów, które zakładają przyznawanie korzyści, bezpośrednio lub pośrednio, osobom fizycznym lub organizacjom w związku z organizowaniem, przyznawaniem, zatwierdzaniem, realizacją lub opłacaniem zamówień. Dotyczy to w szczególności umów z partnerami biznesowymi i stronami trzecimi, takimi jak organy publiczne.

Prezenty i przejawy gościnności są dozwolone tylko wtedy, gdy pod względem wartości, zakresu finansowego lub innych korzyści nie mogą w niewłaściwy sposób wpływać na działania, lub decyzje odbiorcy ani wywoływać u niego poczucia zobowiązania. Przy wydawaniu zaproszeń na imprezę lub spotkanie należy upewnić się, że skala i rodzaj wydarzenia są zwyczajowo przyjęte w kręgach biznesowych oraz że jest ono ściśle związane z działalnością gospodarczą. W przypadku urzędników państwowych należy stosować bardziej rygorystyczne standardy. Świadczenia pieniężne są w każdym przypadku zabronione. Szczegółowe informacje można znaleźć w Wytycznych Grupy.

Niedopuszczalne prezenty i przejawy gościnności mogą obejmować nie tylko pieniądze, ale także korzyści niepieniężne, takie jak zaproszenia na wydarzenia sportowe, kulturalne lub rekreacyjne, wycieczki, osobiste rabaty, zaproszenia na wystawne posiłki, pokrycie kosztów, bony lub oferty pracy, aż po korzyści dodatkowe, takie jak nagrody, tytuły i zaszczytne stanowiska lub ekskluzywne członkostwa. Prezenty lub przejawy gościnności mogą być również niedopuszczalne, jeśli przynoszą korzyść danej osobie jedynie pośrednio, na przykład poprzez zapewnienie korzyści członkowi rodziny (np. uzyskanie stypendium lub edukacji dla dziecka) lub poprzez dokonanie płatności (np. darowizny) na rzecz strony trzeciej, która poprawia pozycję społeczną lub polityczną danej osoby.

Niedopuszczalne prezenty i rozrywka obejmują również tzw. płatności przyspieszające tok sprawy. Płatności przyspieszające tok sprawy to płatności dokonywane na rzecz urzędników publicznych w celu przyspieszenia lub uzyskania pewności co do zwykłej rutynowej procedury urzędowej (np. przyspieszenie odprawy celnej, zaplanowanie oficjalnego spotkania).

Pracownicy Voith mogą przyjmować lub wręczać jedynie okazjonalne prezenty o niskiej wartości w ramach kontaktów biznesowych. Dary pieniężne są zawsze zabronione.



Wszystkie darowizny ze strony Voith muszą być przekazywane w przejrzysty sposób organizacjom i instytucjom o nienagannej reputacji.

Wynagrodzenie, w tym w formie prowizji, dla partnerów biznesowych (dostawców, podwykonawców, partnerów konsorcjum, partnerów we wspólnym przedsiębiorstwie, sprzedawców, odsprzedawców, agentów i konsultantów) musi być uzasadnione i proporcjonalne do wykonanej pracy. Umowy z takimi partnerami biznesowymi, w tym zmiany tych umów, muszą być w całości sporządzone na piśmie. Uczciwość stanowi ważne kryterium wyboru. Partner biznesowy musi umownie zobowiązać się do przestrzegania Kodeksu Postępowania Voith, w tym do nieangażowania się w przekupstwo. Partner biznesowy musi być zobowiązany umową do regularnego składania istotnych sprawozdań z działalności. Dalsze szczegóły dotyczące wymogów i procedury angażowania partnera biznesowego oraz procesu bieżącego monitorowania działań partnera biznesowego podlegają Wytycznym Grupy. Podobnie jak w przypadku niewłaściwego wynagrodzenia, na decyzje naszych partnerów biznesowych nie mogą wpływać niestosowne prezenty lub inne korzyści.

2.1.3.2 Żądanie i przyjmowanie korzyści

Chociaż wśród partnerów biznesowych wymiana prezentów o ograniczonej wartości jest przyjęta jako zwyczaj, przyjmowanie prezentów może zaszkodzić reputacji naszej spółki i prowadzić do konfliktu interesów. Z tego powodu naszym pracownikom surowo zabrania się żądania lub przyjmowania korzyści osobistych, takich jak pieniądze, zaproszenia na imprezy sportowe, kulturalne lub rekreacyjne, wycieczki, prywatne zniżki, prezenty, drogie zaproszenia na posiłki, pokrywanie kosztów, bony i karty podarunkowe oraz certyfikaty, a także korzyści dodatkowe, takie jak nagrody, tytuły i zaszczytne stanowiska lub ekskluzywne członkostwa.

Wyjątkiem są sporadyczne prezenty i przejawy gościnności o niewielkiej wartości. Podarunki pieniężne i ekwiwalenty pieniężne, takie jak bony i karty podarunkowe oraz certyfikaty, nie są pod żadnym pozorem dozwolone. Zastosowanie mają tutaj odpowiednio zasady określone w sekcji 2.1.3.1. Szczegółowe informacje można znaleźć w Wytycznych Grupy.

2.1.3.3 Darowizny i sponsoring

Voith otrzymuje prośby o darowizny od różnych organizacji i instytucji. Odbiorca i przeznaczenie darowizny muszą zostać uprzednio określone. Przekazywanie darowizn na prywatne konta bankowe jest niedozwolone. Nie wolno przekazywać darowizn na rzecz organizacji lub instytucji, które mogłyby zaszkodzić reputacji Voith. Darowizny nie mogą być przekazywane przed momentem udzielenia zamówienia lub w jakikolwiek sposób związane z treścią zamówienia. Darowizny wszelkiego rodzaju na rzecz partii politycznych są zabronione.

W przypadku sponsoringu musi istnieć rozsądny stosunek pomiędzy kwotą wsparcia udzielanego przez Voith a wartością otrzymywaną przez Voith w zamian za to wsparcie.

Szczegółowe informacje na temat procesów weryfikacji i wymogów dotyczących przyznawania darowizn i zawierania umów sponsorskich zostały określone w Wytycznych Grupy.



2.2 Postępowanie wobec ogółu społeczeństwa

W naszych działaniach kierujemy się zasadami etycznymi:

2.2.1 Pranie pieniędzy

„Pranie pieniędzy" to termin określający ukrywanie prawdziwego pochodzenia środków finansowych i innych aktywów, które zostały uzyskane z działalności przestępczej (np. przekupstwa lub terroryzmu), poprzez skierowanie ich do legalnego obiegu finansowego i gospodarczego. Voith nie angażuje się w żadną formę prania pieniędzy. Firma podejmuje środki w celu monitorowania i unikania transakcji gotówkowych, tak aby nie dopuścić do manipulacji związanych z praniem pieniędzy. Szczegółowe informacje można znaleźć w Wytycznych Grupy.

Zachęca się każdego pracownika, aby zlecił poddanie wszelkich nietypowych transakcji finansowych weryfikacji przez właściwego Oficera ds. Compliance lub Dział Prawny Voith, w szczególności dotyczących dużych kwot pieniężnych, które mogą stanowić podstawę do podejrzeń o pranie brudnych pieniędzy; to samo dotyczy podejrzanych zachowań klientów, konsultantów i innych partnerów biznesowych.

Voith podejmuje środki niezbędne do zapobiegania praniu pieniędzy.

2.2.2 Kontrola eksportu

Voith jest spółką działającą na całym świecie. W naszej dotychczasowej działalności, jak również w związku z rozwojem nowych rynków, przestrzegane są obowiązujące zewnętrzne zasady i przepisy dotyczące kontroli importu i eksportu, jak również obowiązujące embarga gospodarcze.

Voith stosuje wewnętrzne procesy w celu zapewnienia zgodności z określonymi zasadami i przepisami, które dotyczą nie tylko towarów fizycznych, ale także informacji, technologii i usług. Przeprowadzane są kontrole wszystkich transakcji biznesowych, które odnoszą się bezpośrednio lub pośrednio do działalności zagranicznej, w celu ustalenia, czy występuje stosowny zakaz lub obowiązek uzyskania zezwolenia. Szczegółowe informacje można znaleźć w Wytycznych Grupy.

Kontrola eksportu zmniejsza ryzyko, że produkty lub technologie Voith dostaną się w niepowołane ręce.

2.2.3 Podatki i opłaty

Jako spółka prowadząca działalność na całym świecie, Voith podlega prawu podatkowemu wielu krajów. Dla Voith wypełnianie zobowiązań podatkowych zgodnie z obowiązującymi przepisami i przestrzeganie obowiązków społecznych jest sprawą oczywistą. Niewypełnienie zobowiązań podatkowych szkodzi naszej dobrej reputacji i podważa zaufanie naszych klientów, dostawców i innych partnerów biznesowych, jak również naszych właścicieli i pracowników. Ponadto niewypełnienie tych zobowiązać wiąże się ze znacznym ryzykiem finansowym w postaci zaległości podatkowych i kar, jak również potencjalnymi konsekwencjami na gruncie prawa karnego dla pracowników odpowiedzialnych za to niewypełnienie.

Voith wypełnia swoje zobowiązania podatkowe.

03

Kierownictwo i pracownicy w Voith

Wysoka motywacja i produktywność, a także szacunek w kontaktach z pracownikami są niezbędne dla trwałego sukcesu spółki. Sukces ekonomiczny Voith zależy od pomocy i współpracy pracowników na całym świecie.

Menedżerowie w Voith mają szczególny obowiązek działania jako pozytywne wzorce do naśladowania w zakresie Compliance

3.1 Kultura przywództwa i zaufania, otwarta komunikacja

Wszyscy nasi pracownicy muszą przestrzegać niniejszego Kodeksu Postępowania, zaś nasza kadra kierownicza powinna dawać pozytywny przykład jego przestrzegania. Musi ona aktywnie angażować się w ciągłe doskonalenie kultury naszej spółki. Powinna także wspierać dialog między pracownikami, zachęcać do dyskusji grupowych oraz wspierać regularne spotkania zespołów i rozwój pracowników. Kadra kierownicza ceni różnorodność, dostrzega korzyści płynące z otwartości na różne opinie i wierzy, że przejrzysta kultura debaty przyczynia się do sukcesu spółki.

Zachęcamy do wyrażania konstruktywnej, pełnej szacunku krytyki oraz opinii. Wczesne informowanie o problemach i niepożądanych zjawiskach pomaga w rozwijaniu naszej kultury i osiąganiu sukcesów biznesowych Takie sygnały umożliwiają spółce szybkie reagowanie i zapobieganie lub ograniczanie szkód związanych z kulturą naszej spółki i jej sukcesami biznesowymi. Kultura otwartej komunikacji i krytyki stanowi istotne narzędzie do wdrażania naszych wartości: osobistej odpowiedzialności, pracy zespołowej, zorientowania na klienta i szacunku – a tym samym osiągania sukcesu przez firmę Voith.

3.2 Uczciwe warunki pracy

Voith zapewnia swoim pracownikom godziwe wynagrodzenie i uczciwe warunki pracy, zgodnie z wszelkimi wymogami ustawowymi. Voith ceni i promuje ścisłą komunikację i współpracę opartą na zaufaniu i wzajemnym szacunku z przedstawicielami pracowników, których pracę traktujemy jako wzbogacenie kształtowania współpracy w naszej firmie. Żaden z naszych pracowników nie może być poszkodowany w wyniku pełnienia funkcji przedstawiciela pracowników.

3.3 Unikanie konfliktów interesów

Dla Voith ważne jest, aby w trakcie wykonywania swojej pracy jej pracownicy nie stawali przed konfliktami interesów lub lojalności. Taki konflikt może wystąpić na przykład w przypadku transakcji biznesowych między spółkami Voith a pracownikami lub osobami powiązanymi (np. członkami rodziny) lub z partnerami biznesowymi, takimi jak dostawcy, jeśli pracownik lub osoba powiązana (np. członek rodziny) jest powiązana finansowo z danym partnerem biznesowym. Wszelkie tego rodzaju konflikty interesów muszą być uprzednio ujawnione na piśmie przełożonemu pracownika przy użyciu formularza dostarczonego w tym celu przez spółkę, np. za pośrednictwem Intranetu.

3.3.1 Zatrudnienie zewnętrzne

Jeśli pracownik zamierza podjąć płatne zatrudnienie zewnętrzne, musi uzyskać pisemną zgodę od swojego działu kadr.

3.3.2 Działalność polityczna

Voith nie uczestniczy w działalności partii politycznych. Z wyraźnym zadowoleniem przyjmujemy zaangażowanie naszych pracowników, jako obywateli, w sprawy społeczne oraz ich udział w działalności społecznej i charytatywnej. Oczekujemy, że pracownicy będą angażować się w takie działania jako osoby prywatne, a nie jako przedstawiciele firmy. Oczekujemy jednak, że upewnią się, że ich działania nie prowadzą do konfliktu interesów ze spółką.

3.4 Ochrona aktywów, wykorzystanie zasobów pracy

Voith wymaga od swoich pracowników ochrony materialnych i niematerialnych aktywów spółki. Do takich aktywów należą nieruchomości, urządzenia produkcyjne i zapasy magazynowe; papiery wartościowe i środki pieniężne; sprzęt biurowy i materiały eksploatacyjne; systemy informacyjne i oprogramowanie. Naruszenia prawa, takie jak oszustwa, kradzieże, sprzeniewierzenia i pranie pieniędzy będą ścigane.

Decyzje biznesowe podejmuje się wyłącznie w interesie spółki i nie mogą na nie wpływać interesy prywatne lub osobiste.

Maszyny i urządzenia mogą być wykorzystywane wyłącznie do celów związanych z pracą, chyba że wyraźnie zezwolono na ich wykorzystanie do celów prywatnych. Użytkownicy Internetu muszą zadbać o to, aby nie pobierać i nie przekazywać żadnych informacji, które mogłyby nawoływać do nienawiści wobec grup społecznych lub powiązanych z nimi osób, gloryfikować przemoc lub inne przestępstwa, lub zawierać treści obraźliwe.

Każdy pracownik jest odpowiedzialny za ochronę majątku i informacji operacyjnych spółki.

3.5 Patenty i prawa własności intelektualnej

Aby utrzymać naszą konkurencyjność, musimy nadal rozwijać nasze własne technologie poprzez wprowadzanie innowacji, tworzenie wynalazków i doskonalenie naszej wiedzy specjalistycznej (know-how). Chronimy naszą technologię i wiedzę specjalistyczną przed wykorzystaniem przez osoby trzecie za pomocą praw własności intelektualnej, takich jak

Ochrona naszej własności intelektualnej ma ogromne znaczenie.



patenty i znaki towarowe. Tajemnice spółki nie mogą być ujawniane stronom trzecim bez pisemnego upoważnienia. Z drugiej strony szanujemy również prawa własności stron trzecich. Żaden pracownik nie ma prawa pozyskiwać tajemnic handlowych od osób trzecich ani wykorzystywać ich w sposób nieuprawniony.

Szczegółowe informacje można znaleźć w Wytycznych Grupy.



3.6 Wykorzystywanie informacji

Oczekujemy od pracowników zachowania odpowiedniej ostrożności przy korzystaniu z informacji spółki. Szczegóły dotyczące odpowiedzialnego wykorzystania i oznakowania wiedzy specjalistycznej (know-how) i informacji poufnych (np. szyfrowanie i oznakowanie) są określone w Wytycznych Grupy.

Voith rozumie prywatność danych nie tylko jako wymóg prawny, lecz także jako wyraz uczciwego i sprawiedliwego postępowania wobec pracowników i partnerów biznesowych.

3.6.1 Zachowanie poufności

W sprawach wewnętrznych, które nie zostały ujawnione publicznie, należy zachować poufność. Dotyczy to również innowacji, wynalazków i innych rodzajów wiedzy specjalistycznej. Są one niezbędne dla długoterminowego sukcesu Grupy Voith. Pracownikom nie wolno udostępniać informacji o nowych odkryciach lub tajemnicach spółki w jakiejkolwiek formie stronom trzecim. Dotyczy to również okresu po ustaniu zatrudnienia. Podobnie, żaden pracownik nie może żądać ani nakłaniać innych, w tym stron trzecich, takich jak pracownicy klienta, do naruszenia obowiązku zachowania poufności ze swojej strony i ujawnienia poufnych informacji spółce Voith.

3.6.2 Prywatność i bezpieczeństwo informacji

Zdolność do elektronicznej wymiany informacji między podmiotami na całym świecie jest koniecznością w dzisiejszym środowisku biznesowym. Komunikacja elektroniczna może jednak stwarzać zagrożenia związane z prywatnością i ochroną danych. W związku z tym celem spółki jest zapewnienie jak najlepszego bezpieczeństwa informacji oraz ochrona prawa do prywatności pracowników i partnerów biznesowych. Spółka przywiązuje wagę do zapewnienia odpowiedniego poziomu ochrony danych na całym świecie zgodnie z obowiązującym prawem. Oficjalne dokumenty i nośniki danych muszą być chronione przed dostępem osób trzecich. Wszyscy pracownicy, w tym menedżerowie, muszą podejmować skuteczne środki ochrony przed tym ryzykiem, co stanowi ważny element zarządzania IT.

Szczegółowe informacje można znaleźć w Wytycznych Grupy.

3.6.3 Informacje wewnętrzne

Niedopuszczalne jest czerpanie korzyści osobistych lub korzyści dla innych osób poprzez wykorzystanie informacji wewnętrznych. To samo dotyczy nieuprawnionego ujawnienia takich informacji.

3.6.4 Prawidłowa sprawozdawczość i rachunkowość

Sporządzając ustne lub pisemne raporty do użytku wewnętrznego, lub zewnętrznego, pracownicy są zobowiązani do przedstawiania prawdy. Manipulacja treścią jest zabroniona. Wszystkie transakcje biznesowe muszą być rejestrowane w systemie księgowym zgodnie z obowiązującymi przepisami handlowymi i podatkowymi, właściwie ewidencjonowane i archiwizowane zgodnie z zasadami przechowywania.

3.7 Bezpieczeństwo pracy, zdrowie, ochrona środowiska i zrównoważony rozwój

Voith dokłada wszelkich starań, aby chronić życie i zdrowie swoich pracowników oraz odpowiedzialnie obchodzić się z zasobami i materiałami niebezpiecznymi. Wszyscy pracownicy muszą unikać zagrożeń w miejscu pracy, minimalizować szkody dla środowiska i oszczędnie korzystać z zasobów. Przy opracowywaniu i wytwarzaniu naszych produktów kierujemy się zasadami zrównoważonego rozwoju i przyjazności dla środowiska. Także w tym przypadku nasze wartości – osobista odpowiedzialność, praca zespołowa, zorientowanie na klienta i szacunek – obowiązują wszystkich pracowników firmy.

Zdrowie, bezpieczeństwo i ochrona środowiska tworzą wartość dodaną dla pracowników, spółki i środowiska.

Szczegółowe informacje można znaleźć w Wytycznych Grupy.

3.8 Jakość

Sukces rynkowy naszych produktów i usług jest nierozerwalnie związany z ich jakością: Od naszych pracowników oczekujemy maksymalnej kreatywności, umiejętności i staranności, a tym samym pokazujemy naszym klientom i osobom trzecim, że utrzymujemy wysokie standardy jakości.

Jakość naszych produktów i usług jest podstawą naszego sukcesu. Jakość ta jest szczególnie godna ochrony.

Naszym celem jest utrzymanie i ciągłe podnoszenie jakości. Są to ważne czynniki naszego sukcesu. Nie będziemy tolerować celowego lub niedbałego postępowania, które skutkuje obniżeniem jakości.



04

Szacunek, tolerancja i równe szanse

Voith przestrzega praw człowieka na całym świecie. Jako firma o globalnym zasięgu, Voith współpracuje z pracownikami i partnerami biznesowymi wielu różnych narodowości, kultur i zwyczajów. Promujemy różnorodność i integrację na rzecz innowacji i siły biznesowej.

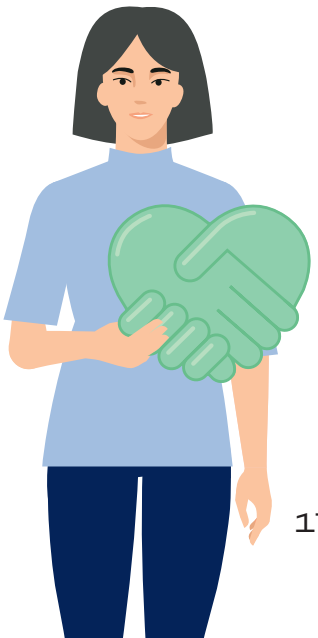
Voith przestrzega praw człowieka na całym świecie.

Różnorodność ma swój początek już na etapie procesu aplikacyjnego i jest uwzględniana w procesie tworzenia zespołów roboczych i rozwoju kariery. Apelujemy do naszych pracowników, w tym menedżerów, aby wnieśli swój wkład w zwiększenie różnorodności i integracji w Voith.

Odrzucamy wszystkie formy pracy przymusowej lub zatrudniania nieletnich.

Oczekujemy, że wszystkie interakcje z naszymi pracownikami i partnerami biznesowymi będą zawsze pełne szacunku i uprzejmości. Szanujemy godność osobistą i prawa osobiste każdej osoby i nie tolerujemy bezprawnego i/lub nierównego traktowania (dyskryminacji), nękania lub poniżania ze względu na pochodzenie etniczne, płeć, religię lub światopogląd, poglądy polityczne, niepełnosprawność, wiek, tożsamość płciową lub orientację seksualną.

Odrzucamy wszystkie formy pracy przymusowej i pracy dzieci.



05

Wdrożenie Kodeksu Postępowania

5.1 Organizacja ds. Compliance

Voith powołała Komitet ds. Compliance odpwiedzialny za opracowanie i wdrożenie Programu Compliance Voith. Komitet ten posiada ostateczną władzę w rozstrzyganiu wszelkich sporów związanych z Kodeksem Postępowania.

W organizacji Voith ds. Compliance, dyrektorzy finansowi pełnią również funkcję Oficerów ds. Compliance na poziomie oddziałów Grupy. Są oni osobami kontaktowymi w sprawach Compliance i powierzono im wdrażanie Kodeksu Postępowania. W poszczególnych spółkach stowarzyszonych Voith i jednostkach operacyjnych Oficerowie ds. Compliance zostaną wyznaczeni przez dyrektora finansowego danego działu Grupy.



5.2 Wsparcie i doradztwo

Voith udostępnia swoim pracownikom informacje i pomoce, które pomagają im w przestrzeganiu prawa i niniejszego Kodeksu Postępowania. W szczególności chodzi o szkolenia na temat Compliance i i wybranych obszarów ryzyka. Każdy pracownik może również skontaktować się z Oficerem ds. Compliancew swojej spółce, jednostce operacyjnej lub oddziale Grupy, właściwym działem prawnym lub HR, działem ds. Compliance lub członkami komitetu ds. Compliance. Ponadto Voith powołał biuro pomocy (help desk), które odpowiada na tego typu pytania. Dane kontaktowe i dalsze przydatne informacje na temat Compliance można znaleźć na stronie głównej Voith oraz w sekcji „Compliance" w Intranecie Voith.

5.3 Skargi i doniesienia o uchybieniach

Voith oczekuje i zachęca każdego pracownika i partnera biznesowego do zgłaszania naruszeń Kodeksu Postępowania i Wytycznych Grupy, w tym także podejrzanych przypadków. Nasi menedżerowie są zobowiązani do przekazywania do działu Compliancewszelkich informacji, na które zwrócą uwagę ich zespoły. Chcemy stworzyć kulturę opartą na otwartym przekazywaniu informacji zwrotnych. Dotyczy to również wyrażania krytyki i otwartego rozwiązywania problemów i uchybień za pośrednictwem wewnętrznych kanałów przeznaczonych do tego celu.

Kto w dobrej wierze zgłasza wątpliwości dotyczące Compliance, nie musi się obawiać żadnych negatywnych działań, w tym działań odwetowych.

Voith zapewnia różne wewnętrzne kanały raportowania. Pracownicy mogą skontaktować się ze swoim bezpośrednim przełożonym (menedżerowie są osobami, do których nasi pracownicy powinni zwracać się w pierwszej kolejności, jeśli mają jakiekolwiek pytania dotyczące omawianych kwestii), swoim przedstawicielem ds. zasobów ludzkich, Oficerem ds. Compliance w swojej jednostce operacyjnej lub dziale, lub dowolnym członkiem Komitetu ds. Compliance z przepisami. Podejrzane przypadki można również zgłaszać do biura pomocy. Informacje można również przekazywać firmie za pośrednictwem infolinii do zgłaszania nieprawidłowości. W tym celu można skorzystać z poniższego łącza lub kodu QR https://voith.integrityline.app

> Mów otwarcie! Twój głos ma znaczenie

Pracownik, który w uzasadnionej, dobrej wierze szczerze uważa, że Kodeks Postępowania lub Wytyczne Grupy zostały lub mogły zostać naruszone i który skorzysta z prawa do zgłoszenia tego faktu do Voith, nie będzie narażony na jakiekolwiek działania odwetowe. Voith nie toleruje żadnych form zastraszania, dyskryminacji, wykluczania ze spotkań, pozbawiania możliwości uczestnictwa w projektach lub dyskryminacji w rozwoju kariery. W razie potrzeby Voith podejmie odpowiednie środki w celu ochrony zgłaszającego pracownika przed działaniami odwetowymi. W zakresie, w jakim jest to możliwe i prawnie dopuszczalne, Voith zachowa poufność tożsamości osoby zgłaszającej nieprawidłowości. To samo dotyczy ochrony tożsamości pracowników, którzy pomagają w dochodzeniu w sprawie takich naruszeń lub podejrzewanych naruszeń.

Odpowiedzialność za prowadzenie wewnętrznych postępowań sprawdzających i nakładnie sankcji w przypadku naruszenia wynika z Wytycznych Grupy. Wewnętrzne postępowania sprawdzające w Voith są prowadzone zgodnie z określoną procedurą w sposób bezstronny i uczciwy oraz z domniemaniem niewinności. Postępowania sprawdzające muszą zapewniać, że dowody nie zostaną zniszczone, naruszone, zmienione lub ukryte przed osobami prowadzącymi dochodzenie. Świadkowie są zobowiązani do ujawniania informacji zgodnych z prawdą, tak by nie zakłócać postępowania sprawdzającego. Spółka będzie karać wszelkie groźby, nękanie lub zastraszanie osób mające na celu uniemożliwienie im udzielenia informacji. Postępowania sprawdzające prowadzone przez zewnętrzne strony trzecie (np. przez krajowe lub zagraniczne organy ścigania, lub organy regulacyjne) będą wspierane przez Spółkę w miarę jej możliwości. Oczekuje się, że pracownicy będą w pełni współpracować z wszelkimi zgodnymi z prawem wewnętrznymi i rządowymi postępowaniami sprawdzającymi dotyczącymi możliwego uchybienia, wykazując zaangażowanie na rzecz przejrzystości i odpowiedzialności zgodnie z wartościami firmy.

5.4 Rozporządzenia wykonawcze

Do poszczególnych obszarów tematycznych niniejszego Kodeksu postępowania Voith wyda dodatkowe rozporządzenia dotyczące realizacji wybranych punktów niniejszego Kodeksu Postępowania, np. w Wytycznych Grupy. W rozporządzeniach tych zostaną również poruszone kwestie dotyczące interpretacji i procedur zatwierdzania.

Kodeks Postępowania Grupy Voith jest dostępny w kilku językach. W przypadku różnic lub sprzeczności pomiędzy poszczególnymi wersjami, pierwszeństwo ma wersja w języku niemieckim.

Wybrana forma męska odnosi się w pełni również do innych płci. Najnowsza wersja niniejszego Kodeksu Postępowania jest dostępna online pod adresem www.voith.com/compliance.

W razie jakichkolwiek wątpliwości należy zadać sobie pięć poniższych pytań:

1. Czy moje działanie lub decyzja są zgodne z prawem?
2. Czy jest to zgodne z naszym kodeksem postępowania, wytycznymi i wartościami?
3. Czy moje działania lub decyzje są niezależne od osobistych interesów?
4. Czy stanowią one dobry przykład?
5. Czy przyczynią się do utrzymania naszej dobrej reputacji jako spółki o wysokich standardach etycznych?

- Jeśli odpowiedź na wszystkie pytania brzmi „tak”, możesz przystąpić do działania.

- Jeśli nie masz pewności co do któregokolwiek pytania, zaniechaj dalszych działań. Zapytaj swojego przełożonego, Dział HR, Dział Prawny (vrj), Integrity Department (vrji) lub Oficera ds. Compliance.

Pytaj tak długo, aż będziesz mieć pewność!

Niniejszy Kodeks Postępowania wraz z wymienionymi w nim Wytycznymi Grupy jest wiążący dla wszystkich pracowników Voith.

Voith pragnie chronić wolną konkurencję. Naruszenia prawa kartelowego ograniczają konkurencję. Z tej przyczyny Voith nie toleruje tego rodzaju naruszeń.

Zasady Compliance mogą być skutecznie wdrażane tylko wtedy, gdy wszyscy pracownicy przestrzegają zasad niniejszego Kodeksu Postępowania.

Kto w dobrej wierze zgłasza wątpliwości dotyczące Compliance, nie musi się obawiać żadnych negatywnych działań, takich jak działania odwetowe.



Menedżerowie w Voith mają szczególny obowiązek działania jako pozytywne wzorce do naśladowania w zakresie Compliance.

Pracownicy Voith mogą przyjmować lub wręczać jedynie okazjonalne prezenty o niskiej wartości w ramach kontaktów biznesowych. Dary pieniężne są zawsze zabronione.

Zdrowie, bezpieczeństwo i ochrona środowiska tworzą wartość dodaną dla pracowników, spółki i środowiska.

Voith rozumie prywatność danych nie tylko jako wymóg prawny, lecz także jako wyraz uczciwego i sprawiedliwego postępowania wobec pracowników i partnerów biznesowych.

Kontrola eksportu zmniejsza ryzyko, że produkty lub technologie Voith dostaną się w niepowołane ręce.

Jakość naszych produktów i usług jest podstawą naszego sukcesu. Jakość ta jest szczególnie godna ochrony.

Voith przestrzega praw człowieka na całym świecie.

Decyzje biznesowe podejmuje się wyłącznie w interesie spółki i nie mogą na nie wpływać interesy prywatne lub osobiste.

Odrzucamy wszystkie formy pracy przymusowej lub zatrudniania nieletnich.

Wszystkie darowizny w Voith są przekazywane w sposób przejrzysty i na rzecz organizacji i instytucji o nienagannej reputacji.

Każdy pracownik jest odpowiedzialny za ochronę majątku i informacji operacyjnych spółki.

Voith podejmuje środki niezbędne do zapobiegania praniu pieniędzy.

Voith wypełnia swoje zobowiązania podatkowe.

Ochrona naszej własności intelektualnej ma ogromne znaczenie.

Voith GmbH & Co. KGaA
Komitet ds. Compliance
St. Pöltener Str. 43
89522 Heidenheim, Niemcy

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

VOITH

2026/10