

Code de conduite
du Groupe Voith
(Code of Conduct)

Sommaire

Avant-propos de la direction de la société Voith GmbH: Agir en conformité avec les valeurs Voith	3
1. Introduction et déclaration de principe	4
2. Collaboration avec les clients, fournisseurs et autres partenaires commerciaux	5
2.1 Concurrence loyale	
2.1.1 Accords, cartels et renonciation à la concurrence	
2.1.2 Corruption	
2.1.2.1 Offre et octroi d'avantages	
2.1.2.2 Demande et acceptation d'avantages	
2.1.2.3 Dons et sponsoring	
2.1.3 Brevets, droits de propriété industrielle	
2.2 Choix de fournisseurs et de prestataires de services	
3. Gestion et collaborateurs de Voith	8
3.1 Une culture de direction et de confiance	
3.2 Tolérance et égalité des chances	
3.3 Conditions de travail équitables	
3.4 Éviter des conflits d'intérêts	
3.4.1 Activité secondaire	
3.4.2 Activités liées aux partis politiques	
3.5 Protection des biens du Groupe	
3.6 Utilisation des informations	
3.6.1 Discrétion	
3.6.2 Protection des biens du Groupe	
3.6.3 Savoir d'initié	
3.6.4 Informations exactes	
3.7 Sécurité du travail, santé, protection de l'environnement et durabilité	
3.8 Qualité	
4. Application du code de conduite	10
4.1 Compliance Organisation	
4.2 Consultation	
4.3 Plaintes et informations	
4.4 Dispositions d'exécution	

Agir en conformité avec les valeurs Voith

Chères Collaboratrices, Chers Collaborateurs,

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

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

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

Forts de ces principes, nous avons introduit dans notre entreprise, voici des années, des règles et procédures permettant à nous tous de répondre à ces sévères exigences que nous nous sommes fixées. Ces règles et procédures font l'objet d'une mise à jour et d'une adaptation aux exigences légales actuelles d'une façon permanente. Elles sont accessibles à tous les collaborateurs sur l'Intranet.

La croissance du Groupe Voith n'est comparable qu'à celle de quelques rares entreprises. Il a atteint aujourd'hui des dimensions qui nous ont amenés, en tant que direction et en collaboration avec les dirigeants des secteurs d'entreprise et

des sociétés opérationnelles du Groupe, à réexaminer l'organisation existante dans le but de garantir le respect des valeurs Voith. C'est pourquoi nous avons décidé d'instituer un comité, le Compliance Committee, dont le rôle consistera en l'adaptation permanente et la réécriture de ces règles. Il veillera également à ce qu'elles soient appliquées sans faille.

À travers la création du Compliance Committee, la direction établit clairement qu'agir conformément aux valeurs Voith relève du devoir et de la responsabilité de chaque collaborateur. Nous partons du principe que nos dirigeants vivent et communiquent dans le respect de ces valeurs, puisqu'ils sont également, pour leurs collaborateurs, les premiers interlocuteurs pour toute question à cet égard.

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

Par conséquent en tant que direction, nous ne tolérons aucune forme de corruption, d'accord de cartel, de discrimination ou de violation de nos valeurs fondamentales. Si néanmoins une infraction venait à se produire, elle sera réprimée avec la plus grande fermeté et sera sanctionnée.



Dr. Hubert Lienhard
(Président)



Dr. Hermann Jung
(Finance & Controlling)



Dr. Hans-Peter Sollinger
(Voith Paper)



Peter Edelmann
(Voith Turbo)



Martin Hennerici
(Voith Industrial Services)



Bertram Staudenmaier
(Voith Paper)



Dr. Roland Münch
(Voith Hydro)

1. Introduction et déclaration de principe

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

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

Conformément à la directive 03/01 du Groupe, le présent code de conduite et les normes qui y sont contenues font partie de notre système de gestion du risque qui a pour but d'assurer la protection de Voith, mais également celle de chaque collaborateur. Le code décrit un standard minimal qui, par des compléments régionaux, est adapté aux normes juridiques et usages culturels locaux plus stricts. Dans la mesure où Voith, en dehors du présent code de conduite, a établi séparément des directives relatives au Groupe et portant sur des thèmes particuliers, celles-ci restent applicables à titre de dispositions d'exécution. Les directives actuelles concernées sont disponibles à la lecture et à l'impression sur la page «Compliance» de l'Intranet.

Le présent code s'applique dans le monde entier à tous les collaborateurs du Groupe Voith, mais Voith souhaite et demande qu'il soit également respecté par tous les autres personnes agissant pour l'entreprise (y compris des stagiaires, des conseillers...).

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

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

Le présent code de conduite remplace la directive 01/07 du Groupe valable jusqu'ici.

2. Collaboration avec les clients, fournisseurs et autres partenaires commerciaux

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

2.1 Concurrence loyale

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

2.1.1 Accords, cartels et renonciation à la concurrence

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

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

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

2.1.2 Corruption

Voith ne tolère aucune forme de corruption. Toutes les activités commerciales de l'entreprise doivent être exercées dans un souci d'honnêteté et de responsabilité. En 2001, nous avons déjà reconnu et signé la version 1998 de la directive de la Chambre internationale de commerce (CIC) relative à la lutte contre la corruption dans les relations commerciales.

2.1.2.1 Offre et octroi d'avantages

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

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

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

2.1.2.2 Demande et acceptation d'avantages

Des présents de la part de partenaires commerciaux sont habituels dans une mesure limitée, mais peuvent toutefois compromettre la renommée de notre entreprise ou entraîner des conflits d'intérêts. Par conséquent, il est formellement interdit à nos collaborateurs de demander ou d'accepter des avantages personnels, par exemple des prestations de services ou des invitations inappropriées, que ce soit pour eux-mêmes, pour leurs proches ou pour des institutions. Exception sera faite pour des présents occasionnels de faible valeur. Les présents en argent, sous quelque forme que ce soit, sont interdits sans exception. Toute offre de présents ou d'avantages au-delà de ces limites sera par conséquent rejetée et signalée au supérieur hiérarchique. Par ailleurs, les règles énoncées au point 2.1.2.1 susmentionné s'appliquent par analogie.

2.1.2.3 Dons et sponsoring

Voith est sollicitée par différentes organisations et institutions pour l'octroi de dons. Ceux-ci s'effectuent en toute transparence, c'est-à-dire que leur destinataire et leur utilisation doivent être connus. Des versements sur des comptes privés ne sont pas autorisés. Aucun don n'est effectué en faveur d'organisations susceptibles de compromettre la réputation du Groupe. Par ailleurs, l'octroi de dons doit être conforme aux règles énoncées aux points 2.1.2.1 et 2.1.2.2 susmentionnés; cela est valable en particulier pour des dons effectués lorsqu'il existe un rapport temporel et concret avec des ordres. Toute donation en faveur de partis politiques requiert l'autorisation de la direction.

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

Par ailleurs, la directive sur les dons et le sponsoring comportera des règlements plus détaillés.

2.1.3 Brevets, droits de propriété industrielle

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

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

Les précisions découlent de la directive 03/06 du Groupe (Protection des technologies mises en œuvre au sein du Groupe Voith).

2.2 Choix de fournisseurs et de prestataires de services

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

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

3. Gestion et collaborateurs de Voith

Productivité et humanité sont dans une entreprise des conditions indispensables pour un succès durable. La réussite économique de Voith ne peut être assurée que grâce et avec nos collaborateurs à travers le monde.

3.1 Une culture de direction et de confiance

Chaque collaborateur est tenu de respecter le présent code de conduite. À cet égard, nos cadres, en particulier, doivent exercer une fonction de modèle. Dans le cadre de la culture de confiance entretenue chez Voith, ils veillent dans leurs domaines respectifs à ce que le présent code ne subisse aucune violation qui pourrait être évitée ou difficile à commettre grâce à une surveillance appropriée.

3.2 Tolérance et égalité des chances

Voith respecte les droits fondamentaux des hommes dans le monde entier. En tant que Groupe agissant à l'échelle mondiale, nous collaborons avec des employés et partenaires commerciaux de différentes nationalités, cultures et mentalités. Aucune forme de traitement différent illicite (discrimination), de harcèlement ou de dénigrement n'est tolérée. En particulier, nous n'admettons aucun traitement désavantageux sur la base de la race ou de l'appartenance ethnique, du sexe, de la religion ou de l'idéologie, des opinions politiques, d'un handicap, de l'âge ou de l'identité sexuelle.

3.3 Conditions de travail équitables

Voith offre à ses collaborateurs une rémunération appropriée et des conditions de travail équitables qui répondent à toutes les exigences légales. À cet égard, nous rejetons toute forme de travail forcé ou de travail d'enfants, ainsi que toute forme d'obstruction à la représentation légale des intérêts des travailleurs.

3.4 Éviter des conflits d'intérêts

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

3.4.1 Activité secondaire

L'exercice d'une activité secondaire rémunérée requiert une autorisation écrite préalable du gérant correspondant et du service du personnel et, pour ce qui est des gérants, celle du comité consultatif.

3.4.2 Activités liées aux partis politiques

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

3.5 Protection des biens du Groupe

Nos collaborateurs sont tenus de protéger les éléments matériels et immatériels des biens de l'entreprise. Ces biens sont entre autres les biens immobiliers, les moyens de production, les stocks, les valeurs mobilières, l'argent liquide, l'équipement et les fournitures de bureau, les systèmes d'information, les logiciels, les brevets, les droits des marques et le savoir-faire. Des infractions telles que la fraude, le vol, le détournement et le blanchiment d'argent feront l'objet d'une poursuite pénale. En ce qui concerne l'acceptation du risque entrepreneurial, il est renvoyé à la directive 03/01 du Groupe (gestion du risque et de la qualité).

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

3.6 Utilisation des informations

Les informations professionnelles doivent être traitées avec le soin requis.

3.6.1 Discrétion

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

3.6.2 Protection des données et sécurité de l'information

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

Les précisions découlent de la directive 01/03 du Groupe (Protection des données et sécurité de l'information).

3.6.3 Savoir d'initié

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

3.6.4 Informations exactes

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

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

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

En ce qui concerne la protection de l'environnement, les précisions découlent de la directive 01/02 du Groupe. Pour ce qui est de la protection de la santé et de la sécurité du travail, elles découlent de la directive 01/06 du Groupe.

3.8 Qualité

Le succès commercial de nos produits et services est indissociable de leur qualité. Notre devise «Engineered reliability» pose à tous nos collaborateurs de sévères exigences en matière de créativité, de savoir-faire et d'application, et montre quels sont nos critères à nos clients et à des tiers.

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

4. Application du code de conduite

4.1 Compliance Organisation

Voith a créé un comité, le Compliance Committee, dont le rôle est de veiller à la mise en application du code de conduite.

Conformément à l'organisation de la gestion du risque de Voith (directive 03/01 du Groupe), les directeurs financiers sont également des interlocuteurs en tant que chargés des processus d'implantation de Compliance au niveau des divisions du Groupe, et ils veillent à la mise en application du code de conduite. Au sein des diverses sociétés Voith, cette tâche incombe à leurs directeurs financiers respectifs ou à un membre de la direction désigné par le directeur financier de la division correspondante.

4.2 Consultation

Voith mettra à la disposition de ses collaborateurs des informations adéquates leur permettant d'éviter toute infraction aux lois ou au présent code de conduite. Cela inclut en particulier des formations portant sur certains champs thématiques et dans des zones de risque sélectionnées. Si toutefois des questions subsistent, chaque collaborateur peut les adresser au directeur financier de sa société ou de sa division du Groupe, au service juridique ou du personnel responsable, ou aux membres du Compliance Committee. Par ailleurs, un centre d'assistance (Helpdesk) sera mis en place par Voith pour fournir des réponses à ces questions. Les coordonnées correspondantes seront publiées au sein du Groupe sous une forme appropriée, entre autres sur la page «Compliance» de l'Intranet.

4.3 Plaintes et informations

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

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

4.4 Dispositions d'exécution

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

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

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

Voith GmbH
Compliance Committee
St. Pöltener Straße 43
89522 Heidenheim/Allemagne
Téléphone : +49 7321 37-6212
compliance@voith.com

VOITH
Engineered Reliability