VOITH

voith.com

Verhaltens-kodex

Voith Unternehmensgruppe



Inhalt

Vorwort der Geschäftsleitung 4
Handeln nach Voith-Werten

01 **Einleitung und Grundsatzerklärung** 6

02 **Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und der Allgemeinheit** 8
2.1 Fairer Wettbewerb
2.1.1 Absprachen, Kartelle und Wettbewerbsverzichte
2.1.2 Angebote und Teilnahme an Ausschreibungen
2.1.3 Korruption und Bestechung
2.1.3.1 Anbieten und Gewähren von Vorteilen
2.1.3.2 Fordern und Annehmen von Vorteilen
2.1.3.3 Spenden und Sponsoring
2.2 Verhalten gegenüber der Allgemeinheit
2.2.1 Geldwäsche
2.2.2 Exportkontrolle
2.2.3 Steuern und Abgaben

03 **Führung und Mitarbeiter bei Voith** 13
3.1 Führungs- und Vertrauenskultur
3.2 Faire Arbeitsbedingungen
3.3 Vermeiden von Interessenkonflikten
3.3.1 Nebentätigkeit
3.3.2 Parteipolitische Aktivitäten
3.4 Schutz der Vermögenswerte
3.5 Patente, gewerbliche Schutzrechte
3.6 Umgang mit Informationen
3.6.1 Verschwiegenheit
3.6.2 Datenschutz und Informationssicherheit
3.6.3 Insiderwissen
3.6.4 Korrekte Berichterstattung
3.7 Arbeitssicherheit, Gesundheit, Umweltschutz und Nachhaltigkeit
3.8 Qualität

04 **Respektvoller Umgang, Toleranz und Chancengleichheit** 17

05 **Umsetzung des Verhaltenskodex** 18
5.1 Compliance Organisation
5.2 Beratung
5.3 Beschwerden und Hinweise
5.4 Ausführungsbestimmungen

Handeln nach Voith-Werten

Liebe Voithianerinnen, liebe Voithianer,

schon im Jahr 1927 bekannte sich Voith zu den folgenden Geschäftsgrundsätzen:

„Im Geschäftsverkehr gelten Moral, Anständigkeit und Ehrlichkeit. Ein unfaires Verhalten des Vertragsgegners oder der Konkurrenz berechtigt nicht, von diesem Geschäftsprinzip unsererseits abzuweichen."

Diese Zeilen sind nach wie vor aktuell und werden von uns heute in unsere Werte Eigenverantwortung, Teamarbeit, Kundenorientierung und Respekt übersetzt. Entsprechend unseren Werten besteht Compliance nicht nur aus unseren internen Prozessen und Verfahren, um das Einhalten der uns betreffenden Vorschriften und Gesetze sicherzustellen. Vielmehr beschreibt Compliance die nötigen Werte und Grundhaltung unserer Mitarbeiter, mit denen wir das Vertrauen unserer Kunden und Geschäftspartner sicherstellen und den Standard für unsere Zusammenarbeit festlegen.

Die Achtung und die Wahrung unserer Voith-Werte stellen die Grundlage unseres Erfolges dar.

In Verpflichtung zu unseren Werten haben wir bereits vor vielen Jahren in unserem Unternehmen Regeln und Verfahren eingeführt, um den hohen an uns selbst gerichteten Ansprüchen gerecht zu werden. Diese Regeln und Verfahren werden stetig fortgeschrieben und den aktuellen rechtlichen Anforderungen angepasst. Sie sind allen Kolleginnen und Kollegen auch im Intranet zugänglich und bilden zusammen mit weiteren Maßnahmen und Angeboten das Compliance-Programm von Voith.

Bei Voith ist zur Ausarbeitung und Durchführung des Voith Compliance-Programms das Compliance Committee eingesetzt worden. Das Compliance Committee ist u.a. dafür zuständig, die Voith-Konzerngesellschaften, Geschäftsführungen, Compliance-Beauftragten und Mitarbeiter bei der Verankerung von Compliance zu unterstützen, in Zweifelsfällen bei der Aus-

legung des Verhaltenskodex zu entscheiden sowie gemeldete Verdachtsfälle aufzuklären.

Die Konzerngeschäftsführung betont jedoch, dass das Handeln nach Voith-Werten Aufgabe und Verantwortung eines jeden Mitarbeiters ist.
Wir erwarten von unseren Führungskräften, die Voith-Werte vorzuleben und an ihre Mitarbeiter zu kommunizieren; sie sind erster Ansprechpartner für Mitarbeiter bei diesbezüglichen Fragen.

Delikte wie Korruption, Bestechung, Betrug und Nötigung sind im inländischen wie im internationalen Geschäftsverkehr, gleichgültig ob die unrechtmäßigen Handlungen durch oder gegenüber Amtsträgern oder Privatpersonen erfolgen, nach deutschem Strafrecht wie nach dem Strafrecht der meisten anderen Staaten strafbar. Ein Mitarbeiter, der hiergegen handelt, setzt sich nicht nur selbst einem Strafverfolgungsrisiko aus, sondern schädigt auch massiv die Interessen und den Ruf von Voith sowie aller Voithianer.

Als Konzerngeschäftsführung tolerieren wir deshalb bei Voith keine Form von Bestechung, Korruption, Betrug, Kartellabsprachen, Diskriminierung oder sonstige Formen von Verstößen gegen unsere grundlegenden Werte. Sollte es gleichwohl zu einem Verstoß gegen diese Grundregeln kommen, werden wir diesen konsequent verfolgen und ahnden. Dasselbe gilt für Verstöße gegen die Regeln des Anstands und der bei Voith gepflegten vertrauensvollen Zusammenarbeit.

Dirk Hoke
(Vorsitzender der Konzern-Geschäftsführung)

Terry Koko
(Geschäftsführer Voith Paper)

Stephanie Holdt
(Geschäftsführerin Finanzen & Controlling)

Jan Lüder
(Geschäftsführer Voith Hydro)

Denise Kurtulus
(Geschäftsführerin Voith Turbo)

01

Einleitung und Grundsatzerklärung

Das Vertrauen unserer Kunden, Geschäftspartner, Eigentümer, Mitarbeiter und der Öffentlichkeit in unser Unternehmen hängt entscheidend vom Verhalten jedes einzelnen Mitarbeiters ab. Grundlage dieses Vertrauens ist die Achtung von Recht und Gesetz sowie unserer unternehmensinternen Regeln (Compliance).

Voith ist sich seiner Verantwortung gegenüber der Gesellschaft, der Umwelt und den Mitarbeitern bewusst und handelt danach. Wir anerkennen die Mitverantwortung des Unternehmens und unserer Mitarbeiter für das Gemeinwohl. Deshalb hat Voith mit diesem Verhaltenskodex die wichtigsten, für alle Voith-Mitarbeiter weltweit geltenden, zwingenden Normen zusammengefasst und setzt so die seit langem bei Voith geübte Kultur der Ehrlichkeit und des Anstands fort, die in unseren heutigen Werten Eigenverantwortung, Teamarbeit, Kundenorientierung und Respekt ihren Niederschlag gefunden haben. Sinnbildlich für unsere Compliance-Kultur ist unser Wert Respekt. Respekt bedeutet für uns, unseren Lieferanten, Kunden, Gesellschaftern, Mitarbeitern, Arbeitnehmervertretern und anderen, mit denen wir in einer geschäftlichen Beziehung stehen, aber auch der Gesellschaft insgesamt (unseren Stakeholdern) respektvoll, offen, ehrlich und bescheiden zu begegnen. Dabei geht es uns nicht allein um das Einhalten von Vorschriften und Gesetzen; das Streben nach Compliance und nach Umsetzung unserer Werte in unseren geschäftlichen Aktivitäten und im persönlichen Umgang mit unseren Stakeholdern muss vielmehr für alle Mitarbeiter bei Voith eine Grundhaltung darstellen und ist Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

Dieser Verhaltenskodex dient als Leitfaden für unser Handeln. Er bietet jedem Mitarbeiter bei Voith eine Orientierungshilfe, die ihn dabei unterstützt, eigenverantwortlich und im Einklang mit den Interessen des Unternehmens zu handeln. Diese Eigenverantwortlichkeit ist Recht und Pflicht zugleich. Jeder Mitarbeiter trägt in seinem Aufgabenbereich die Verantwortung dafür, sein Verhalten im Einklang

Die Umsetzung von Compliance gelingt, wenn sich alle Mitarbeiter an unsere Voith-Werte, unsere internen Konzern-Richtlinien und die Regeln dieses Verhaltenskodex halten.

mit den in diesem Verhaltenskodex niedergeschriebenen Regeln und Voith-Werten auszurichten. Von unseren Führungskräften fordern wir aufgrund ihrer Vorbildfunktion, diese Regeln in ihren Teams zu kommunizieren und einzufordern sowie selbst vorzuleben. Unsere Führungskräfte sind die ersten Ansprechpartner ihrer Mitarbeiter in allen mit diesem Verhaltenskodex zusammenhängenden Fragen. Wir erwarten von den Führungskräften, mit den Mitarbeitern im ständigen Dialog über das Handeln nach unseren Werten zu bleiben. Dies schließt die Förderung einer kritischen Speak-Up-Kultur ein, indem zu konstruktiver Kritik und Hinweisen auf Fehlverhalten ermutigt wird.

Dieser Kodex, einschließlich der Konzern-Richtlinien, ist für alle Voith-Mitarbeiter weltweit verbindlich.

Dieser Verhaltenskodex beschreibt unseren Standard gebotenen Verhaltens, der durch strengere regionale gesetzliche Vorgaben und kulturelle Gepflogenheiten ergänzt wird. Soweit Voith zu Themen in diesem Verhaltenskodex präzisierende Konzern-Richtlinien erlassen hat, sind der Verhaltenskodex und die Ausführungsbestimmungen in den Konzern-Richtlinien nebeneinander anwendbar. Die jeweils aktuellen Konzern-Richtlinien sind Voith-Mitarbeitern über die Voith Intranetseite zugänglich.

Dieser Kodex und die Voith-Konzern-Richtlinien sind weltweit für alle Mitarbeiter der Voith-Unternehmensgruppe gültig und verbindlich. Voith erwartet auch von allen anderen im Haus Beschäftigten (z. B. Praktikanten, Beratern) die Einhaltung dieser Regeln.

Dieser Kodex findet im Verhältnis zwischen der jeweiligen Gesellschaft der Voith-Unternehmensgruppe und ihren Mitarbeitern Anwendung, Rechte zugunsten Dritter werden nicht begründet.



- Eigenverantwortung
- Kundenorientierung
- Teamarbeit
- Respekt

02

Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und der Allgemeinheit

Unsere Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartner erwarten neben der Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen Professionalität und Integrität im Umgang mit ihnen.

Integrität, Ehrlichkeit und Transparenz sowie unsere Werte, Eigenverantwortung, Teamarbeit, Kundenorientierung, Respekt stellen deshalb unsere Handlungsgebote im Geschäftsverkehr dar. Auch im Interesse der Allgemeinheit verhalten wir uns jederzeit rechtstreu.

Voith beteiligt sich nicht an Abmachungen oder Absprachen mit anderen und übt keinen Zwang aus, um unrechtmäßige oder mit unseren ethischen Maßstäben nicht vereinbare Ziele zu verfolgen. Voith wird einen Geschäftspartner auch niemals zu diesem Zweck sonstwie schädigen oder behindern. Dieser Verhaltenskodex verbietet ausdrücklich jede Form von Fehlverhalten, einschließlich, aber nicht



Voith bekennt sich zum freien Wettbewerb. Kartellrechtsverstöße beschränken den Wettbewerb. Sie werden von Voith nicht geduldet.

beschränkt auf betrügerisches und korruptes Verhalten, geheime unlautere Absprachen, Nötigung oder Behinderungen anderer.

2.1 Fairer Wettbewerb

Voith beachtet die Regeln des fairen Wettbewerbs und unterstützt die Bemühungen der Gesellschaft, einen freien Markt und offenen Wettbewerbnational und international durchzusetzen. Voith verzichtet auf jeden Auftrag, der nur unter Verstoß gegen die einschlägigen Gesetze zu erlangen ist.

Voith verbietet ausdrücklich Absprachen mit anderen Beteiligten, einschließlich Wettbewerbern, Kunden und Amtsträgern, um die Integrität des freien Wettbewerbs zu gewährleisten. Preisabsprachen, Angebotsabsprachen oder andere Versuche, den freien Wettbewerb zu manipulieren, sind strengstens untersagt. Die Mitarbeiter haben alle Handlungen zu unterlassen, die den fairen Wettbewerb untergraben könnten, insbesondere den Austausch sensibler Preisinformationen mit Konkurrenten, Absprachen zur Aufteilung von Kunden oder Märkten oder andere koordinierte Bemühungen zur Manipulation des Wettbewerbs.

2.1.1 Absprachen, Kartelle und Wettbewerbsverzichte

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, sich an die Gesetze gegen Wettbewerbsbeschränkungen zu halten. Es ist verboten, mit Wettbewerbern formelle oder informelle Vereinbarungen zu treffen, um den Wettbewerb in unzulässiger Weise zu behindern.

Entsprechendes gilt für stillschweigende, bewusst abgestimmte Verhaltensweisen. Unzulässig sind deswegen zwischen Wettbewerbern auch Gebiets- oder Kundenaufteilungen sowie Vereinbarungen und Informationsüberlassungen betreffend Preise, Lieferbeziehungen, Konditionen, Kapazitäten, Marktanteile, Margen, Kosten, spezielle Kundeninformationen sowie Angebotsinhalte oder -verhalten. Soweit Voith eine marktbeherrschende Stellung zukommt, darf diese nicht rechtswidrig ausgenutzt werden.

Sämtliche beabsichtigten Vereinbarungen mit Wettbewerbern sind vorab der zuständigen Rechtsabteilung zur Prüfung und dem CFO des Konzernbereichs zur Freigabe vorzulegen. Ist die Rechtsabteilung der Auffassung, dass die betreffende Vereinbarung nicht abgeschlossen werden darf, erfolgt keine Freigabe durch den CFO. Die Angelegenheit ist in diesem Fall dem Compliance Committee zu übertragen.

2.1.2 Angebote und Teilnahme an Ausschreibungen

In seinen Bemühungen um öffentliche oder private Aufträge hält Voith alle rechtlichen Anforderungen bei der Auftragsvergabe ein. Bei der Erstellung von Angeboten an öffentliche oder private Auftraggeber verwenden wir korrekte und vollständige Informationen und stellen Transparenz sicher. Wir verschaffen uns keine unzulässigen finanziellen oder andersartigen Vorteile – Ehrlichkeit ist oberster Maßstab.

2.1.3 Korruption und Bestechung

Voith toleriert keine Korruption und Bestechung. Unter Korruption wird das direkte oder indirekte Anbieten, Hingeben sowie Erhalten von oder das Verlangen eines materiellen oder immateriellen Vorteils in der Absicht, in unzulässiger Weise die Handlungen eines anderen zu beeinflussen oder sich in den eigenen Handlungen beeinflussen zu lassen, verstanden. Korruption schadet der Gesellschaft und der Wirtschaft, da sie Vertrauen untergräbt, Ungleichheit verstärkt, den Wettbewerb verzerrt und öffentliche Dienstleistungen beeinträchtigt. Korruption führt zu nicht sachgerechten Entscheidungen und zur Fehlverwendung finanzieller Ressourcen.

Alle Geschäftsaktivitäten von Voith müssen deshalb von einem ehrlichen und verantwortungsvollen Denken und Handeln

in Übereinstimmung mit unseren Werten Eigenverantwortung, Teamarbeit, Kundenorientierung und Respekt getragen sein.

2.1.3.1 Anbieten und Gewähren von Vorteilen
Im Wettbewerb bauen wir auf die Qualität und Leistungsfähigkeit unserer Produkte und Dienstleistungen. Vereinbarungen oder Nebenabreden, die sich auf eine direkte oder indirekte Gewährung von Vorteilen zugunsten von einzelnen Personen oder Organisationen im Zusammenhang mit der Vermittlung, Vergabe, Genehmigung, Lieferung, Abwicklung oder Bezahlung von Aufträgen beziehen, sind deshalb verboten. Dies betrifft alle Vereinbarungen mit Geschäftspartnern und sonstigen Dritten wie Behörden.

Geschenke und Bewirtungen sind zulässig, wenn sie aufgrund ihres Wertes, finanziellen Rahmens oder in sonstiger Hinsicht nicht dazu geeignet sind, Handlungen oder Entscheidungen des Empfängers unzulässig zu beeinflussen oder den Empfänger in eine verpflichtende Abhängigkeit zu bringen. Bei Einladungen zu Veranstaltungen ist zu beachten, dass die Veranstaltung geschäftsüblich und in Art und Umfang angemessen ist und einen eindeutigen geschäftlichen Bezug hat. Bei Amtsträgern gilt ein noch strengerer Maßstab. Geldgeschenke sind in jedem Falle untersagt. Einzelheiten regelt eine Konzern-Richtlinie.



Unzulässige Geschenke und Bewirtungen können neben Geld auch Sachzuwendungen sein, z.B. Einladungen zu Sport-, Kultur- oder Freizeitveranstaltungen, Reisen, private Rabatte, aufwändige Essenseinladungen, Kostenübernahmen, Gutscheine oder das Anbieten eines Arbeitsplatzes bis hin zu „weichen" Vorteilen wie die Verschaffung von Orden, Titeln und Ehrenämtern oder exklusiven Mitgliedschaften. Die Gewährung eines Geschenkes oder einer Bewirtung kann auch dann unzulässig sein, wenn sie nur indirekt oder mittelbar einer Person einen Vorteil bietet; ein solcher indirekter oder mittelbarer Vorteil kann bei einer Leistung an einen Angehörigen dieser Person (z.B. Verschaffung eines Stipendiums oder Ausbildungsplatzes für ein Kind) oder bei Leistungen (z.B. Spenden) an sonstige Dritte vorliegen, durch die diese Person einen Vorteil etwa in Form einer Verbesserung ihrer sozialen oder politischen Stellung erhält.

Voith-Mitarbeiter dürfen im Geschäftsverkehr nur Gelegenheitsgeschenke von geringem Wert annehmen oder gewähren. Geldgeschenke sind grundsätzlich untersagt.

Unzulässige Geschenke und Bewirtungen schließen auch sogenannte Beschleunigungszahlungen (facilitation payments) ein. Als Beschleunigungszahlungen werden Zahlungen an Amtsträger bezeichnet, die mit der Absicht geleistet werden, einen regulären behördlichen Routinevorgang zu beschleunigen oder sicherzustellen (z.B. Beschleunigung von Zollfreigaben, der Ansetzung eines behördlichen Termins). Beschleunigungszahlungen sind nur in Ausnahmefällen, z.B. in Notsituationen, zulässig.

Vergütungen in Form von Provisionen oder sonstiger Art, die an Geschäftspartner (Lieferanten, Unterlieferanten, Unterauftragnehmer, Konsortialpartner, Joint-Venture-Partner, Vertriebspersonen, Wiederverkäufer, Vertreter und Berater) gezahlt werden, müssen in einem angemessenen Verhältnis zu deren Tätigkeit stehen. Vereinbarungen mit die-

Spenden erfolgen bei Voith in transparenter Weise und an Organisationen und Institutionen mit einwandfreier Reputation.

sen Geschäftspartnern, einschließlich sämtlicher nachträglicher Änderungen, sind vollständig schriftlich zu fassen. Integrität ist ein wichtiges Auswahlkriterium. Der Geschäftspartner ist zu verpflichten, den Verhaltenskodex von Voith zu beachten, allem voran keine Bestechungshandlungen vorzunehmen. Der Geschäftspartner ist zu verpflichten, in regelmäßigen Abständen aussagekräftige Tätigkeitsberichte zu übermitteln. Weitere Einzelheiten zu den Voraussetzungen und zum Verfahren zur Beauftragung eines Geschäftspartners sowie zu dem Prozess der laufenden Überwachung der Tätigkeit eines Geschäftspartners regelt eine Konzern-Richtlinie. Ebenso wie durch unangemessene Vergütung dürfen die Entscheidungen unserer Geschäftspartner nicht durch unangemessene Geschenke oder Einladungen beeinflusst werden.

2.1.3.2 Fordern und Annehmen von Vorteilen

Geschenke von Geschäftspartnern sind in begrenztem Umfang üblich, dürfen aber den Ruf unseres Unternehmens nicht gefährden oder zu Interessenskonflikten führen. Deshalb ist es unseren Mitarbeitern untersagt, persönliche Vorteile wie Geld, Einladungen zu Sport-, Kultur- oder Freizeitveranstaltungen, Reisen, private Rabatte, Geschenke, aufwändige Essenseinladungen, Kostenübernahmen, Gutscheine bis hin zu „weichen" Vorteilen wie die Verschaffung von Orden, Titeln und Ehrenämtern oder exklusiven Mitgliedschaften für sich und nahestehende Personen oder Institutionen zu fordern oder anzunehmen.

Ausgenommen sind Gelegenheitsgeschenke und Bewirtungen von geringem Wert. Ein darüber hinausgehendes Angebot von Geschenken oder Vorteilen ist abzulehnen und der Vorgesetzte zu informieren. Geldgeschenke jeder Art sind nicht erlaubt. Im Übrigen gelten die vorstehend unter 2.1.3.1 aufgeführten Regeln entsprechend. Einzelheiten regelt eine Konzern-Richtlinie.

2.1.3.3 Spenden und Sponsoring

An Voith werden von unterschiedlichen Organisationen und Institutionen Spendenwünsche herangetragen. Empfänger und Verwendung müssen bekannt sein. Zahlungen auf Privatkonten sind unzulässig. An reputationsschädigende Organisationen werden keine Spenden getätigt. Die Gewährung von Spenden in zeitlicher und sachlicher Nähe zu Aufträgen ist zu unterlassen. Spenden an politische Parteien sind untersagt.

Beim Sponsoring muss zwischen der Unterstützung und der vereinbarten Gegenleistung ein angemessenes Verhältnis bestehen. Einzelheiten zu den Prüfprozessen und den Voraussetzungen der Gewährung einer Spende und des Abschlusses eines Sponsoringvertrages regelt eine Konzern-Richtlinie.

2.2 Verhalten gegenüber der Allgemeinheit

Wir orientieren uns in unserem Handeln an ethischen Grundsätzen:

2.2.1 Geldwäsche

Voith trifft die notwendigen Maßnahmen, um Geldwäsche zu unterbinden.

Unter Geldwäsche wird die Verschleierung der Herkunft von Finanzmitteln und anderen Vermögenswerten aus kriminellen Aktivitäten (z. B. Bestechung oder Terrorismus) durch deren Einschleusung in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf verstanden. Voith beteiligt sich nicht an Geldwäscheaktivitäten. Das Unternehmen hat Maßnahmen zur Überwachung und Vermeidung von Bargeschäften getroffen, um nicht für Geldwäscheaktivitäten missbraucht zu werden. Einzelheiten regelt eine Konzern-Richtlinie.



Jeder Mitarbeiter ist zudem aufgefordert, ungewöhnliche finanzielle Transaktionen, insbesondere solche unter Verwendung von größeren Barmitteln, die einen Geldwäscheverdacht begründen können, sowie verdächtiges Verhalten von Kunden, Beratern und Geschäftspartnern durch den zuständigen Compliance-Beauftragten oder die Konzernrechtsabteilung prüfen zu lassen.

2.2.2 Exportkontrolle

Voith ist ein global agierendes Unternehmen. Bei unseren bestehenden Aktivitäten wie auch bei der Erschließung neuer Märkte werden die außenwirtschaftlichen Bestimmungen und Vorschriften zur Import- und Exportkontrolle sowie zu Wirtschaftsembargos eingehalten.

Voith stellt durch interne Prozesse die Einhaltung der genannten Vorschriften, die nicht nur physisch vorhandene Waren, sondern z.B. auch Informationen, Technologien und Dienstleistungen betreffen, sicher.

Bei jedem Geschäftsvorfall mit direktem oder indirektem Auslandsbezug wird geprüft, ob ein Verbot oder eine Genehmigungspflicht vorliegt. Einzelheiten regelt eine Konzern-Richtlinie.

2.2.3 Steuern und Abgaben

Voith unterliegt als global agierendes Unternehmen den Steuergesetzen zahlreicher Länder. Für Voith ist es eine Selbstverständlichkeit, den steuerlichen Pflichten im Rahmen der geltenden Gesetze nachzukommen und damit der gesellschaftlichen Verantwortung eines Unternehmens gerecht zu werden. Verstöße gegen steuerliche Pflichten beschädigen unseren guten Ruf und untergraben das Vertrauen unserer Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartner sowie unserer Eigentümer und Mitarbeiter. Weiterhin bestehen erhebliche finanzielle Risiken in Form von Steuernachzahlungen und Strafzahlungen und es drohen strafrechtliche Konsequenzen für die verantwortlichen Mitarbeiter.

Exportkontrolle reduziert das Risiko, dass Voith-Produkte oder Voith-Technologien in falsche Hände geraten.

Voith nimmt seine steuerlichen Verpflichtungen ernst.

03

Führung und Mitarbeiter bei Voith

Hohe Leistungsbereitschaft und Produktivität sowie respektvoller Umgang mit unseren Mitarbeitern sind unabdingbar für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg. Der wirtschaftliche Erfolg von Voith kann nur durch und mit unseren weltweit beschäftigten Mitarbeitern sichergestellt werden.

Führungskräfte haben bei Voith eine besondere Vorbildfunktion.

3.1 Führungs- und Vertrauenskultur, offene Kommunikation

Dieser Kodex gilt für alle Mitarbeiter. Unsere Führungskräfte spielen dabei eine wichtige Vorbildrolle. Sie setzen sich aktiv für eine ständige Verbesserung unserer Unternehmenskultur ein. Sie fördern den Dialog unter den Mitarbeitern, ermutigen zu Gruppendiskussionen und unterstützen regelmäßige Team-Meetings und die Entwicklung der Mitarbeiter. Dabei legen sie Wert auf Vielfalt und erkennen die Vorteile von Offenheit für unterschiedliche Meinungen sowie eine transparente Gesprächskultur für den Erfolg des Unternehmens.

Das Äußern konstruktiver Kritik und Meinungen ist ausdrücklich erwünscht. Für die Entwicklung unserer Kultur und unseren wirtschaftlichen Erfolg sind frühzeitige Hinweise auf Probleme und Fehlentwicklungen hilfreich. Durch sie kann das Unternehmen schnell reagieren und Schäden für unsereUnternehmenskultur und den wirtschaftlichen Erfolg verhindern oder begrenzen. Eine offene Gesprächs- und Kritikkultur sind wichtige Bestandteile für die Umsetzung unserer Werte: Eigenverantwortung, Teamarbeit, Kundenorientierung und Respekt – und damit für den Erfolg von Voith.

3.2 Faire Arbeitsbedingungen

Voith bietet seinen Mitarbeitern eine angemessene Entlohnung sowie faire Arbeitsbedingungen, die den gesetzlichen Anforderungen entsprechen. Voith schätzt und fördert den engen Austausch und eine vertrauensvolle, von gegenseitigem Respekt geprägte Zusammenarbeit mit den betrieblichen Gremien der Arbeitnehmer, deren Arbeit

wir als Bereicherung für die Gestaltung des Miteinander in unserem Unternehmen ansehen. Keinem Arbeitnehmer darf durch seine Tätigkeit in einem solchen betrieblichen Gremium ein Nachteil erwachsen.

3.3 Vermeiden von Interessenkonflikten

Unsere Mitarbeiter dürfen bei der Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit nicht in Interessen- oder Loyalitätskonflikte geraten. Zu solchen Konflikten kann es beispielsweise bei Geschäften unmittelbar zwischen einem Voith-Unternehmen und Mitarbeitern oder ihnen nahestehenden Personen (z.B. Familienmitgliedern) kommen, ebenso bei Geschäften mit Geschäftspartnern wie Lieferanten, wenn dort ein Mitarbeiter oder eine ihm nahestehende Person
(z.B. ein Familienmitglied) beschäftigt ist oder an dem Geschäftspartner eine finanzielle Beteiligung hält. Mögliche Interessenskonflikte sind dem Vorgesetzen durch das von Voith bereitgestellte Formular vor Abschluss offenzulegen.

3.3.1 Nebentätigkeit

Die Aufnahme einer Nebentätigkeit gegen Entgelt ist vorher von der zuständigen Personalabteilung schriftlich zu genehmigen.

3.3.2 Parteipolitische Aktivitäten

Voith beteiligt sich nicht an parteipolitischen Aktivitäten. Wir begrüßen ausdrücklich das staatsbürgerliche und gesellschaftliche wie auch karitative und soziale Engagement unserer Mitarbeiter. Mitarbeiter, die sich engagieren, tun dies als Privatpersonen. Interessenkonflikte mit Belangen des Unternehmens müssen jedoch ausgeschlossen werden.

3.4 Schutz der Vermögenswerte, Gebrauch von Arbeitsmitteln

Geschäftliche Entscheidungen werden ausschließlich im Interesse des Unternehmens getroffen und dürfen nicht durch private oder persönliche Interessen beeinflusst werden.

Voith fordert von seinen Mitarbeitern den Schutz der materiellen und immateriellen Vermögenswerte der Firma. Zu diesen Vermögenswerten gehören unter anderem Immobilien, Betriebsmittel und Lagerbestände, Wertpapiere und Barmittel, Büroeinrichtungen und Bürobedarf, Informationssysteme und Software. Rechtsverstöße wie Betrug, Diebstahl, Unterschlagung und Geldwäsche werden strafrechtlich verfolgt.

Es ist Aufgabe jeden Mitarbeiters, Vermögenswerte und betriebliche Informationen der Firma zu schützen.

Alle Arbeitsmittel, Anlagen und Einrichtungen dürfen nur dienstlich genutzt werden, sofern die private Nutzung nicht ausdrücklich gestattet wird. Bei Nutzung des Internets ist der Abruf und die Weitergabe von zu Hass gegen gesellschaftliche Gruppen oder deren Zugehörige, Gewaltverherrlichung oder zu anderen Straftaten aufrufenden oder anstößigen Inhalten zu unterlassen.



3.5 Patente, gewerbliche Schutzrechte

Die stetige Weiterentwicklung unserer firmeneigenen Technologie durch Erfindungen und Verbesserungen unseres Know-hows ist unerlässlich für die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens. Unsere Technologie sowie unser Know-how schützen wir durch gewerbliche Schutzrechte wie Patente und Markenrechte gegen fremde Nutzung. Betriebsgeheimnisse dürfen nicht unbefugt an Dritte weitergegeben werden. Umgekehrt respektieren wir die Schutzrechte von Dritten. Es darf sich kein Mitarbeiter unbefugt Geheimnisse eines Dritten verschaffen oder diese nutzen.

Der Schutz unseres geistigen Eigentums ist von überragender Bedeutung.

Die Einzelheiten regelt eine Konzern-Richtlinie.

3.6 Umgang mit Informationen

Für den Umgang mit betrieblichen Informationen setzen wir die Einhaltung angemessener Sorgfalt voraus. Einzelheiten zum verantwortlichen Umgang mit und zur Kennzeichnung von Know-how und vertraulichen Informationen (z.B. Verschlüsselung und Kennzeichnung) regelt eine Konzern-Richtlinie.

Für Voith ist Datenschutz nicht nur ein gesetzliches Erfordernis, sondern Ausdruck des ehrlichen und fairen Umgangs mit personenbezogenen Daten gegenüber Beschäftigten und Geschäftspartnern.

3.6.1 Verschwiegenheit
Über interne Angelegenheiten, die nicht öffentlich bekanntgegeben werden, ist Verschwiegenheit zu wahren. Dies gilt auch für Erfindungen und sonstiges Know-how. Diese Elemente sind Grundstein für nachhaltigen Erfolg und Garant für die Zukunft der Voith-Unternehmensgruppe. Daher darf kein Mitarbeiter neue Erkenntnisse oder Betriebsgeheimnisse in irgendeiner Form an Dritte weitergeben. Dies gilt auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Umgekehrt darf kein Mitarbeiter Dritte, wie etwa Kundenmitarbeiter, auffordern oder dazu verleiten, seinerseits gegen eine Verpflichtung zur Verschwiegenheit zu verstoßen und vertrauliche Informationen an Voith zu geben.



3.6.2 Datenschutz und Informationssicherheit
Die Möglichkeit zu einem weltweiten elektronischen Informationsaustausch stellt eine Notwendigkeit im heutigen Geschäftsverkehr dar. Die elektronische Kommunikation ist jedoch mit Risiken für die Vertraulichkeit, Integrität und die Verfügbarkeit von Daten verbunden. Es ist ein erklärtes Ziel des Unternehmens, mit unseren IT-Systemen bestmögliche Informationssicherheit zu gewährleisten und die Persönlichkeitsrechte unserer Mitarbeiter und Geschäftspartner zu schützen. Das Unternehmen legt Wert darauf, ein weltweit angemessenes und dem anwendbaren Recht entsprechendes Datenschutzniveau aufrechtzuerhalten. Dienstliche Unterlagen und Datenträger sind vor dem Zugriff durch Dritte zu schützen. Die wirksame Vorsorge gegen Risiken für die Informationssicherheit stellt eine Führungsaufgabe und eine Aufgabe für jeden einzelnen Mitarbeiter dar.

Die Einzelheiten ergeben sich aus einer Konzern-Richtlinie.

3.6.3 Insiderwissen
Persönliche Vorteilnahme für sich oder andere durch den Einsatz firmeninternen Wissens ist nicht zulässig. Gleiches gilt für die unberechtigte Weitergabe von Insiderwissen.

3.6.4 Korrekte Berichterstattung und Buchhaltung

Mitarbeiter sind bei der internen und externen Berichterstattung zu wahrheitsgemäßen Angaben in Wort und Schrift verpflichtet.
Jede Manipulation von Inhalten ist verboten. Sämtliche Geschäftsvorfälle müssen nach Maßgabe der anwendbaren handelsrechtlichen und steuerrechtlichen Vorschriften im Rechnungswesen erfasst, zutreffend gebucht sowie den Aufbewahrungsregeln entsprechend archiviert werden.

3.7 Arbeitssicherheit, Gesundheit, Umweltschutz und Nachhaltigkeit

Der Schutz von Leben und Gesundheit der Mitarbeiter sowie ein verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen und Schadstoffen sind für Voith selbstverständlich. Es ist Aufgabe aller Mitarbeiter, Gefährdungen für Menschen am Arbeitsplatz zu vermeiden, Einwirkungen auf die Umwelt gering zu halten und mit Ressourcen sparsam umzugehen. Bei der Entwicklung und Herstellung unserer Produkte orientieren wir uns an den Prinzipien der Nachhaltigkeit und Umweltverträglichkeit. Auch hier sind unsere Werte, Eigenverantwortung, Teamarbeit, Kundenorientierung, Respekt Verpflichtung für alle Unternehmensangehörigen.

Die Einzelheiten ergeben sich aus einer Konzern-Richtlinie.

Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz schaffen Mehrwert – für die Mitarbeiter, das Unternehmen und die Umwelt.

3.8 Qualität

Die Qualität unserer Erzeugnisse und Dienstleistungen ist die Basis unseres Erfolges. Sie ist daher besonders schützenswert.

Der Markterfolg unserer Erzeugnisse und Dienstleistungen ist untrennbar mit deren Qualität verbunden: Wir legen großen Wert darauf, dass alle Mitarbeiter durch Kreativität, Geschick und Sorgfalt dazu beitragen, unsere Qualitätsstandards einzuhalten und hierdurch den Maßstab für unsere Kunden und Dritte festzulegen.

Unser Ziel ist es, eine herausragende Qualität zu gewährleisten und diese kontinuierlich zu verbessern. Dies sind wichtige Faktoren für unseren Erfolg. Wir können kein bewusstes oder fahrlässiges Verhalten akzeptieren, das zu einer Minderung unserer Qualität führt.



04

Respektvoller Umgang, Toleranz und Chancen-gleichheit

Voith achtet die Grundrechte der Menschen weltweit. Als global agierender Konzern arbeiten wir mit Mitarbeitern und Geschäftspartnern unterschiedlicher Nationalität, Kultur und Denkweise zusammen. Wir fördern Diversität und Inklusion für Innovation und wirtschaftliche Stärke.

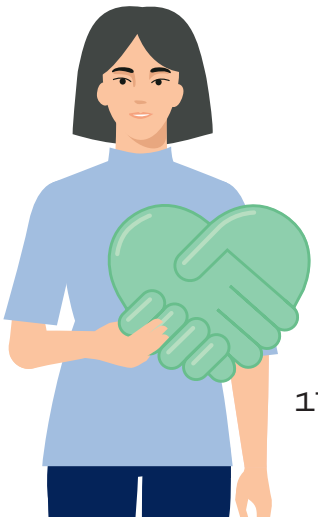
Voith achtet die Grundrechte der Menschen weltweit.

Diversität beginnt im Bewerbungsprozess und setzt sich bei der Zusammenstellung der Arbeitsteams und der Karriereförderung fort. Wir rufen unsere Führungskräfte und Mitarbeiter dazu auf, ihren Beitrag für mehr Diversität und Inklusion bei Voith zu leisten.

Ein respektvoller und höflicher Umgang mit den Kollegen und Geschäftspartnern ist für uns eine Selbstverständlichkeit. Wir respektieren und fördern die persönliche Würde und die Persönlichkeitsrechte des Einzelnen und dulden keine gesetzeswidrige unterschiedliche Behandlung (Diskriminierung), (sexuelle) Belästigung oder Herabwürdigung oder andere Benachteiligungen aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, der politischen Gesinnung, oder aufgrund einer Behinderung, des Alters, der geschlechtlichen Identität oder der sexuellen Orientierung.

Jede Form von Zwangs- oder Kinderarbeit lehnen wir ab.

Jede Form von Zwangs- oder Kinderarbeit lehnen wir ab.



05

Umsetzung des Verhaltenskodex

5.1 Compliance Organisation

Voith hat ein Compliance-Committee eingerichtet. Dessen Aufgabe ist es, das Voith Compliance-Programm umzusetzen und weiterzuentwickeln. In Zweifelsfällen trifft das Compliance-Committee die endgültige Entscheidung.

In der Compliance-Organisation von Voith sind auf Konzernbereichsebene die CFOs auch als Compliance-Beauftragte tätig. Sie sind Ansprechpartner für Compliance-Angelegenheiten und mit der Umsetzung des Verhaltenskodex mitbetraut. Für die einzelnen Voith-Gesellschaften und operativen Einheiten werden Compliance-Beauftragte durch den CFO des zuständigen Konzernbereiches benannt.



5.2 Beratung

Voith stellt den Mitarbeitern Informationen und Hilfsmittel zur Verfügung, die sie dabei unterstützen, Verstöße gegen Gesetze und diesen Verhaltenskodex zu vermeiden. Dies schließt Schulungen zu Compliance-Themen und ausgewählten Gefährdungsbereichen ein. Jeder Mitarbeiter kann sich darüber hinaus an den Compliance-Beauftragten seiner Gesellschaft, seiner operativen Einheit oder seines Konzernbereichs, die zuständige Rechts- oder Personalabteilung, die Integrity-Abteilung oder die Mitglieder des Compliance-Committee wenden. Schließlich hat Voith für Fragen einen Helpdesk eingerichtet. Die Kontaktdaten sowie weitere nützliche Informationen zum Thema Compliance sind auf der Voith-Homepage und der Voith-Intranet-Seite „Compliance“ zu finden.

Wer Missstände anspricht, muss keine nachteiligen Maßnahmen befürchten.

5.3 Beschwerden und Hinweise

Voith erwartet von jedem Mitarbeiter und Geschäftspartner, und möchte diese Personen ausdrücklich dazu ermutigen, Verstöße gegen den Verhaltenskodex und die Konzern-Richtlinien oder entsprechende Verdachtsfälle an Voith zu berichten. Unsere Führungskräfte sind dazu verpflichtet, Hinweise, die aus ihren Teams an sie heran-

getragen werden, an die Compliance Organisation weiterzureichen. Unser Ziel ist es, eine Kultur des offenen Austauschs und konstruktiven Feedbacks zu fördern. Hierzu gehört, dass Kritik geäußert sowie Missstände und Fehlverhalten über die dafür vorgesehenen Kanäle offen angesprochen werden.

Um Hinweise entgegenzunehmen, stellt Voith verschiedene Meldewege zur Verfügung. Mitarbeiter haben die Wahl, sich an ihren direkten Vorgesetzten, den für sie zuständigen Personalmitarbeiter, den Compliance-Beauftragten ihrer operativen Einheit oder ihres Konzernbereichs oder jedes Mitglied des Compliance Committee zu wenden. Zudem können Verdachtsfälle über den Helpdesk gemeldet werden. Hinweise können darüber hinaus über die Whistleblower-Hotline dem Unternehmen zur Kenntnis gebracht werden. Hierfür kann der untenstehende Link oder QR-Code verwendet werden: https://voith.integrityline.app

> Speak-up! Auf Sie kommt es an

Ein Mitarbeiter, der aufgrund konkreter Anhaltspunkte zu der Auffassung gelangt, dass ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex oder gegen eine Konzern-Richtlinie vorliegt oder vorliegen könnte, hat aufgrund seiner Meldung keine Nachteile zu erwarten. Voith duldet keine Form von Mobbing, Diskriminierung, Ausschluss von Besprechungen, Beendigung der Mitarbeit in Projekten oder Benachteiligung im beruflichen Fortkommen. Soweit erforderlich wird Voith die notwendigen Maßnahmen treffen, um den berichtenden Mitarbeiter gegen Nachteile zu schützen. Soweit möglich und gesetzlich zulässig, wird Voith die Identität des Hinweisgebers vertraulich behandeln. Gleiches gilt für den Schutz der Identität derjenigen Mitarbeiter, die an einer Aufklärung von Verstößen oder eines Verdachts mitwirken.

Die Zuständigkeit für die Durchführung von internen Untersuchungen und die Verhängung von Sanktionen im Falle eines Verstoßes ergibt sich aus einer Konzern-Richtlinie. Interne Untersuchungen werden bei Voith nach einem festgelegten Verfahren unvoreingenommen, fair und auf der Grundlage der Unschuldsvermutung durchgeführt. Im Rahmen der Untersuchungen wird sichergestellt, dass Beweismaterial nicht vernichtet, verfälscht, verändert oder den die Untersuchung durchführenden Personen vorenthalten wird. Zeugen unterliegen der Wahrheitspflicht, um die Untersuchung nicht zu behindern. Jede Bedrohung, Schikanierung oder Einschüchterung einer Person in der Absicht, sie davon abzuhalten, Angaben zu machen, wird durch das Unternehmen geahndet. Untersuchungen durch externe Dritte (z.B. durch inländische oder ausländische Strafverfolgungsbehörden oder Aufsichtsbehörden) werden durch das Unternehmen nach besten Kräften unterstützt. Wir setzen voraus, dass unsere Mitarbeiter uneingeschränkt mit allen rechtmäßigen internen sowie, in Zusammenarbeit mit dem Unternehmen, behördlichen Untersuchungen von möglichem Fehlverhalten kooperieren. Dies steht im Einklang mit unserer Erwartung an Transparenz und verantwortungsbewusstes Verhalten, welches die Werte unseres Unternehmens widerspiegelt.

5.4 Ausführungsbestimmungen

Voith wird zu ausgewählten Themenbereichen dieses Verhaltenskodex weitere Ausführungsbestimmungen z.B. in Konzern-Richtlinien erlassen. Diese werden u. a. Zweifelsfragen sowie Zustimmungsverfahren behandeln und beschreiben.

Der Verhaltenskodex (Code of Conduct) der Voith-Unternehmensgruppe ist in verschiedenen Sprachen veröffentlicht. Bei Abweichungen oder einem Widerspruch zwischen den verschiedenen Sprachversionen ist die deutsche Fassung maßgeblich.

Die gewählten männlichen Formulierungen gelten uneingeschränkt auch für die weiteren Geschlechter. Die aktuelle Fassung finden Sie im Internet unter www.voith.com/compliance.

Wenn Sie unsicher sind, stellen Sie sich folgende fünf Fragen:

1. Ist meine Handlung legal?
2. Steht sie im Einklang mit unserem Verhaltenskodex, unseren Richtlinien und Werten?
3. Ist meine Handlung oder Entscheidung frei von persönlichem Interesse?
4. Setzt sie ein gutes Beispiel?
5. Wird sie unser Ansehen als Unternehmen mit hohen ethischen Standards wahren?

- Wenn Sie alle Fragen mit „Ja“ beanworten können, können Sie fortfahren.

- Wenn Sie bei einer Frage unsicher sind, nehmen Sie bitte Kontakt zu Ihrem Vorgesetzten, der Personalabteilung, der Rechtsabteilung (VZ-Vrj), der Integrity Abteilung (VZ-Vrji) oder Ihrem Compliance-Beauftragten auf.

Fragen Sie so lange nach, bis Sie sich sicher sind!

Dieser Kodex, einschließlich der Konzern-Richtlinien, ist für alle Voith-Mitarbeiter weltweit verbindlich.

Führungskräfte haben bei Voith eine besondere Vorbildfunktion.

Voith bekennt sich zum freien Wettbewerb. Kartellrechtsverstöße beschränken den Wettbewerb. Sie werden von Voith nicht geduldet.

Voith-Mitarbeiter dürfen im Geschäftsverkehr nur Gelegenheitsgeschenke von geringem Wert annehmen oder gewähren. Geldgeschenke sind grundsätzlich untersagt.

Die Umsetzung von Compliance gelingt nur, wenn sich alle Mitarbeiter an unsere Voith-Werte, unsere internen Konzern-Richtlinien und die Regeln dieses Verhaltenskodex halten.

Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz schaffen Mehrwert – für die Mitarbeiter, das Unternehmen und die Umwelt.

Wer Missstände anspricht, muss keine nachteiligen Maßnahmen befürchten.

Für Voith ist Datenschutz nicht nur ein gesetzliches Erfordernis, sondern Ausdruck des ehrlichen und fairen Verhaltens mit personenbezogenen Daten gegenüber Beschäftigten und Geschäftspartnern.



Exportkontrolle reduziert das Risiko, dass Voith-Produkte oder Voith-Technologien in falsche Hände geraten.

Die Qualität unserer Erzeugnisse und Dienstleistungen ist die Basis unseres Erfolges. Sie ist daher besonders schützenswert.

Voith achtet die Grundrechte der Menschen weltweit.

Geschäftliche Entscheidungen werden ausschließlich im Interesse des Unternehmens getroffen und dürfen nicht durch private oder persönliche Interessen beeinflusst werden.

Jede Form von Zwangs- und Kinderarbeit lehnen wir ab.

Spenden erfolgen bei Voith in transparenter Weise und an Organisationen und Institutionen mit einwandfreier Reputation.

Es ist Aufgabe jeden Mitarbeiters, Vermögenswerte und betriebliche Informationen der Firma zu schützen.

Voith trifft die notwendigen Maßnahmen, um Geldwäsche zu unterbinden.

Voith nimmt seine steuerlichen Verpflichtungen ernst.

Der Schutz unseres geistigen Eigentums ist von überragender Bedeutung.

Voith GmbH & Co. KGaA
Compliance Committee
St. Pöltener Straße 43
89522 Heidenheim, Deutschland

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

VOITH

2026/10