VOITH

voith.com

Code de Conduite

Groupe Voith



Sommaire

Avant-propos de la direction 4
Agir en conformité avec les valeurs Voith

01 **Introduction et déclaration de principes** 6

02 **Comportement envers les partenaires commerciaux ainsi que le public** 8
2.1 Concurrence loyale
2.1.1 Accords, cartels et renonciation à la concurrence
2.1.2 Offres et participation aux appels d'offres
2.1.3 Corruption
2.1.3.1 Offre et octroi d'avantages
2.1.3.2 Demande et acceptation d'avantages
2.1.3.3 Dons et sponsoring
2.2 Comportement envers le public
2.2.1 Blanchiment d'argent
2.2.2 Contrôle des exportations
2.2.3 Taxes et redevances

03 **Gestion et collaborateurs de Voith** 13
3.1 Leadership et confiance, une communication ouverte
3.2 Conditions de travail équitables
3.3 Éviter des conflits d'intérêts
3.3.1 Activité secondaire rémunérée
3.3.2 Activités liées aux partis politiques
3.4 Protection des biens du Groupe, utilisation des équipements de travail
3.5 Brevets, droits de propriété industrielle
3.6 Utilisation des informations
3.6.1 Confidentialité
3.6.2 Protection des données et sécurité de l'information
3.6.3 Savoir d'initié
3.6.4 Des rapports et une comptabilité corrects
3.7 Sécurité du travail, santé, protection de l'environnement et durabilité
3.8 Qualité

04 **Respect, tolérance et égalité des chances** 17

05 **Application du Code de Conduite** 18
5.1 Organisation de la conformité
5.2 Consultation
5.3 Plaintes et signalements
5.4 Dispositions d'exécution

Agir en conformité avec les valeurs Voith

Chers collaborateurs et collaboratrices de Voith,

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 dérogions à ces principes. »

Ces propos restent tout aussi pertinents aujourd'hui et se reflètent dans nos valeurs fondamentales: sens de la responsabilité, travail d'équipe, orientation client et respect. Conformément à nos valeurs, la Compliance ne consiste pas seulement en des processus et procédures internes visant à garantir le respect des réglementations et des lois régissant notre activité, mais elle définit également les valeurs et les attitudes fondamentales que nos collaborateurs doivent adopter afin de s'assurer de la confiance de nos clients et partenaires commerciaux et de poser les jalons de notre collaboration.

Le respect et le maintien de nos valeurs Voith constituent la base de notre succès.

En accord avec nos valeurs, nous avons introduit dans notre entreprise, voici des années, des règles et procédures afin 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 notamment accessibles à tous les collègues sur l'Intranet et forment, avec de nombreuses autres mesures et offres, le programme Compliance de Voith.

Voith a créé un Comité de conformité afin de définir et de mettre en œuvre le programme de conformité de l'entreprise. Le Comité de conformité est par exemple chargé d'aider les sociétés du groupe Voith, la direction, les responsables de la conformité ainsi que les collaborateurs à bien intégrer les valeurs de conformité, de trancer en cas de doute sur l'interprétation du Code de Conduite et d'enquêter les cas suspects signalés.

La direction du Groupe souligne explicitement qu'agir conformément aux valeurs Voith relève du devoir et de la responsabilité de chaque collaborateur. Nous attendons de nos cadres et supérieurs qu'ils 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.

Les délits tels que la corruption, la fraude et la contrainte dans les relations commerciales, que ce soit à l'échelle nationale ou internationale et que les actes illicites soient commis par ou à l'encontre de titulaires de fonctions ou de particuliers, sont répréhensibles 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 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 du Groupe, nous ne tolérons aucune forme de corruption, de fraude, d'accord de cartel, de discrimination ou de violation de nos valeurs fondamentales. Si néanmoins une infraction venait à se produire, elle sera réprimée et sanctionnée comme il se doit. Il en va de même en cas de violations des règles de décence ainsi que de la culture de coopération et de confiance en place chez Voith.

Dirk Hoke
(Président de la Direction générale du Groupe)

Terry Koko
(Directeur Voith Paper)

Stephanie Holdt
(Directrice Finance & Controlling)

Jan Lüder
(Directeur Voith Hydro)

Denise Kurtulus
(Directrice Voith Turbo)

01

Introduction et déclaration de principes

La confiance que nous témoignent nos clients, partenaires commerciaux, propriétaires, collaborateurs et le public, dépend avant tout du comportement individuel de chaque collaborateur. Cette confiance repose sur le respect 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, de l'environnement et de ses collaborateurs et agit en conséquence. Nous reconnaissons notre responsabilité ainsi que celle de nos collaborateurs vis-à-vis du bien public. C'est pourquoi Voith a regroupé dans le présent Code de conduite les principales règles impératives applicables à l'ensemble des collaborateurs de Voith dans le monde et perpétue ainsi la culture d'honnêteté et d'intégrité pratiquée depuis longtemps au sein de l'entreprise, culture qui se reflète dans nos valeurs fondamentales: sens de la responsabilité, travail d'équipe, orientation client et respect. Notre culture de conformité est incarnée par notre valeur fondamentale : le respect. Pour nous, le respect consiste à traiter nos fournisseurs, nos clients, nos actionnaires, nos collaborateurs, les représentants du personnel ainsi que toutes les autres personnes avec lesquelles nous entretenons des relations d'affaires, de même que la société dans son ensemble (nos parties prenantes), avec respect, ouverture d'esprit, honnêteté et humilité.

Le présent Code de Conduite sert de guide à nos actions. II offre à chaque collaborateur de Voith un guide de référence qui l'aide à agir de manière responsable et en accord avec les 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 comportement soit conforme aux règles et aux valeurs Voith 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 à leurs équipes et exigent leur observation, mais également qu'eux-mêmes les mettent en pratique. Nos

La réussite de la mise en oeuvre de la Compliance dépend de l'adhésion de tous les collaborateurs à nos valeurs Voith, à nos directives internes au Groupe et aux règles du présent Code de Conduite.

cadres sont pour leurs collaborateurs les premiers interlocuteurs pour toute question relative au présent Code de Conduite. Nous attendons des cadres qu'ils maintiennent un dialogue permanent avec les collaborateurs sur la manière d'agir conformément à nos valeurs. Cela inclut la promotion d'une culture « de la prise de parole » qui encourage les critiques constructives et les signalements de comportements inappropriés.

Le présent code décrit notre standard de comportement, qui est complété par des exigences légales régionales plus strictes et des pratiques culturelles. Dans la mesure où Voith a établi des directives de Groupe précisant les thèmes abordés dans le présent Code de Conduite, ce dernier est applicable parallèlement aux dispositions d'exécution contenues dans les directives de Groupe. Les directives actuelles du Groupe sont à la disposition de tous les collaborateurs Voith sur le site Intranet de Voith.

Le présent code ainsi que les directives du Groupe sont contraignants pour tous les collaborateurs de Voith.

Le présent code ainsi que les directives du Groupe Voith s'appliquent et sont contraignants pour tous les collaborateurs du Groupe Voith dans le monde entier. Voith souhaite et demande que ces règles soient également respectées par toutes les autres personnes agissant pour l'entreprise (y compris des stagiaires, des consultants, ...).

Le présent code ne s'applique que dans les relations entre les entreprises du Groupe Voith et ses collaborateurs. Il n'établit aucun droit en faveur de tiers.



> Responsabilité individuelle
> Travail d'équipe
> Orientation client
> Respect

02

Comportement envers les partenaires commerciaux ainsi que le public

Nos clients, fournisseurs et autres partenaires commerciaux ne veulent pas seulement être satisfaits de la qualité de nos produits et services, mais s'attendent également à ce que nous fassions preuve de professionnalisme et d'intégrité à leur égard.

L'intégrité, l'honnêteté et la transparence, ainsi que nos valeurs fondamentales de sens de la responsabilité, de travail d'équipe, d'orientation client et de respect, servent donc de principes directeurs à notre conduite des affaires. Notre comportement envers le public doit également refléter notre respect de la législation.

Voith ne prend pas part à des accords ou des arrangements avec d'autres parties ni n'exerce de contrainte à des fins illégales ou incompatibles avec nos critères éthiques. Voith n'entravera ni ne nuira jamais à un partenaire commercial dans ce but. Le présent Code de Conduite interdit expressément toute forme d'inconduite, y compris, mais sans s'y limiter,



Voith reconnaît les principes d'une concurrence loyale. Les violations des règles de concurrence restreignent la concurrence et ne sont donc pas tolérées par Voith.

les comportements frauduleux et corrompus, les ententes secrètes déloyales, la coercition ou l'obstruction d'autrui.

2.1 Concurrence loyale

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

Voith interdit expressément toute entente avec d'autres parties prenantes, y compris les concurrents, les clients et les titulaires de fonctions, afin de garantir l'intégrité de la libre concurrence. La fixation des prix, le truquage des offres ou toute autre tentative de manipuler la libre concurrence est strictement interdite. Les collaborateurs doivent s'abstenir de tout acte susceptible de porter atteinte à la concurrence loyale, notamment l'échange d'informations sensibles sur les prix avec des concurrents, la collusion en vue de se répartir des clients ou des marchés ou tout autre effort coordonné visant à manipuler la concurrence.

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 interdit de passer des accords formels ou informels avec des concurrents ayant pour but une entrave illicite à la concurrence.

Cela est également valable pour tout comportement adopté de manière tacite et délibéré. Par conséquent, 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 sera exclue. Dans ce cas, l'affaire sera transmise au comité de conformité

2.1.2 Offres et participation aux appels d'offres

Dans le cadre de ses efforts d'acquisition de contrats publics ou privés, Voith se conforme à toutes les exigences légales en matière de passation de marchés. Lorsque nous établissons des devis à destination de clients publics ou privés, nous utilisons des informations véridiques et complètes et garantissons la transparence. Nous ne nous procurons aucun avantage financier ou autre indu, l'honnêteté étant la règle d'or.

2.1.3 Corruption

Voith ne tolère aucune forme de corruption. La corruption désigne le fait d'offrir, de donner, de recevoir ou de solliciter, directement ou indirectement, un avantage matériel ou immatériel dans le but d'influencer indûment les actions d'autrui ou de se laisser influencer dans ses propres actions. La corruption nuit à la société et à l'économie en érodant la confiance, en renforçant les inégalités, en faussant la concurrence et en portant atteinte aux services publics. La corruption donne lieu à des décisions inappropriées et à une mauvaise utilisation des ressources financières.

Toutes les activités commerciales de Voith doivent donc être guidées par une réflexion et un comportement honnête, en accord avec nos valeurs fondamentales: sens de la responsabilité, travail d'équipe, orientation client et respect.

2.1.3.1 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 tous les accords passés avec des partenaires commerciaux et d'autres tiers tels que les autorités.

Les cadeaux et divertissements sont autorisés s'ils ne sont pas susceptibles, compte tenu de leur valeur, du cadre financier ou de tout autre point de vue, d'influencer indûment les actes ou décisions du bénéficiaire ou de l'amener à se retrouver dans une situation de dépendance ou d'engagement. Pour ce qui est des invitations à des manifestations, il convient de considérer que, de par sa nature et son ampleur, la manifestation doit être conforme aux usages commerciaux et 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 précisions sont indiquées dans une directive du Groupe.

Les cadeaux et divertissements illicites peuvent être, outre l'argent, des avantages en nature, par exemple des invitations à des manifestations sportives, culturelles ou de loisirs, des voyages, des rabais privés, des invitations à des repas coûteux, des prises en charge de frais, des bons d'achat ou l'offre d'un emploi, voire des avantages symboliques tels que l'obtention de décorations, de titres et de fonctions honorifiques ou des affiliations exclusives. L'octroi d'un cadeaux ou d'un divertissement peut également être illégal lorsque la personne bénéficiaire n'en tire qu'un avantage indirect. Un tel avantage indirect peut être octroyé à travers une prestation fournie en faveur d'un proche de cette personne (obtention d'une bourse d'études ou d'une place d'apprentissage pour un enfant par exemple) 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 cadeaux et divertissements illicites incluent également les paiements dits de facilitation (facilitation payments). Les paiements de facilitation sont des paiements effectués en faveur de titulaires de fonctions dans le but d'accélérer ou de sécuriser l'exécution d'une procédure administrative de routine (accélérer le dédouanement ou la fixation d'un rendez-vous administratif par exemple). Les paiements de facilitation ne sont autorisés que dans des cas exceptionnels, par exemple dans des situations d'urgence.

Lors de leurs activités pour l'entreprise, les collaborateurs de Voith ne peuvent accepter que des cadeaux occasionnels et de faible valeur. Les cadeaux en argent sont interdits sans exception.



Chez Voith, les dons sont toujours effectués de manière transparente et en faveur d'organisations et d'institutions ayant une réputation irréprochable.

Les rémunérations sous forme de commissions ou de tout autre nature que ce soit, destinées aux partenaires commerciaux (fournisseurs, sous-traitants, partenaires de consortium, partenaires de coentreprise, distributeurs, revendeurs, agents et consultants) doivent être effectuées dans une mesure adéquate proportionnelle à l'activité exercée. Les accords passés avec ces partenaires commerciaux, y compris toutes les modifications ultérieures, doivent être intégralement consignés par écrit. L'intégrité est un critère de sélection important. Le partenaire commercial doit s'engager à respecter le Code de Conduite de Voith, notamment en s'abstenant de tout acte de corruption. Le partenaire commercial doit s'engager à transmettre à intervalles réguliers des rapports d'activité pertinents. Les précisions concernant les conditions et la procédure de désignation d'un partenaire commercial ainsi que le processus de surveillance continue des activités d'un partenaire commercial sont indiquées dans une directive du Groupe. Au même titre qu'une rémunération inappropriée, les décisions de nos partenaires commerciaux ne doivent pas être influencées par des cadeaux ou des invitations inappropriés.

2.1.3.2 Demande et acceptation d'avantages

Des cadeaux de la part de partenaires commerciaux sont habituels dans une mesure limitée, mais ils ne doivent pas compromettre la renommée de notre entreprise ou entraîner des conflits d'intérêts. C'est pourquoi il est interdit à nos collaborateurs de demander ou d'accepter des avantages personnels tels que de l'argent, des invitations à des manifestations sportives, culturelles ou de loisirs, des voyages, des rabais privés, des cadeaux, des invitations à des repas coûteux, des prises en charge de frais, des bons d'achat, voire des avantages symboliques tels que l'obtention de décorations, de titres et de fonctions honorifiques ou des affiliations exclusives pour eux-mêmes ou pour des personnes ou des institutions proches.

Exception sera faite pour des cadeaux occasionnels et des divertissements de faible valeur. Toute offre de cadeaux ou d'avantages au-delà de ces limites sera par conséquent rejetée et signalée au supérieur hiérarchique. Les cadeaux en argent, sous quelque forme que ce soit, sont interdits. Par ailleurs, les règles énoncées au point 2.1.3.1 susmentionné s'appliquent par analogie. Les précisions sont indiquées dans une directive du Groupe.

2.1.3.3 Dons et sponsoring

Voith est sollicitée par différentes organisations et institutions pour l'octroi de dons. 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. L'octroi de dons ayant un rapport temporel et concret avec des ordres est à proscrire. Les donations en faveur de partis politiques sont interdites.

En ce qui concerne le sponsoring, un rapport adéquat doit être établi entre le soutien apporté et la contrepartie convenue. Les précisions concernant les processus de contrôle et les conditions d'octroi d'un don et de conclusion d'un contrat de sponsoring sont indiquées dans une directive du Groupe.



2.2 Comportement envers le public

Nos actions sont guidées par des principes éthiques :

2.2.1 Blanchiment d'argent

Le blanchiment d'argent se définit par la dissimulation de l'origine de fonds et d'autres actifs provenant d'activités criminelles, telles que la corruption ou le terrorisme, en les injectant dans le circuit financier et économique légal. Voith ne participe pas à des activités de blanchiment d'argent. L'entreprise a pris des mesures visant à surveiller et à éviter les transactions en espèces afin de ne pas servir à mauvais escient d'intermédiaire dans le cadre d'activités de blanchiment d'argent. Les précisions sont indiquées dans une directive du Groupe.

En outre, chaque collaborateur est invité (ou encouragé) à faire vérifier par le responsable Compliance ou le département juridique du Groupe toute transaction financière inhabituelle, en particulier les transactions faisant circuler des sommes importantes en liquide qui peuvent donner lieu à des soupçons de blanchiment d'argent, ainsi que les comportements suspects de la part de clients, de consultants et de partenaires commerciaux.

2.2.2 Contrôle des exportations

Voith est une entreprise active au niveau mondial. Dans le cadre de nos activités existantes ainsi que du développement de nouveaux marchés, nous sommes tenus de respecter les réglementations et dispositions applicables en matière de commerce extérieure, en particulier en matière de contrôle des importations et des exportations, ainsi que les embargos économiques applicables.

À l'aide de processus internes, Voith assure le respect des réglementations susmentionnées s'appliquant non seulement aux biens physiquement cadeaux, mais également par exemple aux informations, technologies et services. Lors d'une transaction commerciale ayant un lien direct ou indirect avec un pays étranger, il est vérifié si une interdiction ou une obligation d'autorisation est en vigueur. Les précisions sont indiquées dans une directive du Groupe.

Voith prend les mesures nécessaires pour prévenir le blanchiment d'argent.

2.2.3 Taxes et redevances

Voith est une entreprise active au niveau mondial et doit donc respecter la législation fiscale de nombreux pays. Pour Voith, le respect des obligations fiscales dans le cadre des lois en vigueur et ainsi de la responsabilité sociale d'une entreprise sont une évidence. Les violations des obligations fiscales nuisent à notre réputation et fragilisent la confiance que nous portent nos clients, fournisseurs et autres partenaires commerciaux ainsi que nos propriétaires et collaborateurs. Il existe en outre des risques financiers considérables, par exemple sous la forme de pénalités ou de paiement rétroactif d'impôts, ainsi que des conséquences pénales pour les collaborateurs responsables.

Le contrôle des exportations réduit le risque que des produits ou des technologies Voith ne tombent entre de mauvaises mains.

Voith prend ses obligations fiscales au sérieux.

03

Gestion et collaborateurs de Voith

Une grande motivation et productivité ainsi qu'une attitude respectueuse envers nos collaborateurs sont des conditions indispensables pour un succès durable d'une entreprise. La réussite économique de Voith ne peut être assurée que grâce et avec nos collaborateurs à travers le monde.

Chez Voith, les cadres et supérieurs doivent exércer une fonction de modèle en matière de compliance.

3.1 Leadership et confiance, une communication ouverte

Chaque collaborateur est tenu de respecter le présent Code de Conduite. À cet égard, nos cadres et supérieurs doivent exercer une fonction de modèle. Ils s'engagent activement dans l'amélioration continue de notre culture d'entreprise. Ils favorisent le dialogue entre les collaborateurs, encouragent les discussions de groupe et soutiennent la tenue régulière de réunions d'équipe ainsi que le développement des collaborateurs. Ce faisant, ils mettent l'accent sur la diversité et sont conscients des avantages que représentent l'ouverture à des opinions différentes et une culture de la discussion transparente en vue de la réussite de l'entreprise.

Nous encourageons vivement l'expression de critiques et d'opinions constructives. Le développement de notre culture et notre succès économique passent par un signalement précoce des problèmes et des dysfonctionnements. L'entreprise est ainsi en mesure de réagir rapidement et peut éviter ou limiter les dommages qui pourraient affecter notre culture d'entreprise et notre succès économique. Une culture ouverte du dialogue et de la critique constructive est un élément clé de la mise en pratique de nos valeurs fondamentales que sont la responsabilité, le travail d'équipe, l'orientation client et le respect - et constitue ainsi un facteur essential du succès de Voith.

3.2 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. Voith reconnaît et encourage les échanges étroits et une collaboration

empreinte de confiance et de respect mutuel avec les comités d'entreprise des salariés, dont le travail est considéré comme un enrichissement sur le plan des rapports sociaux au sein de notre entreprise. Aucun salarié ne doit subir de préjudice du fait de son activité au sein d'un tel comité d'entreprise.

3.3 Éviter des conflits d'intérêts

Nos collaborateurs doivent être 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 conclues directement entre une entreprise Voith et des collaborateurs ou leurs proches (membres de la famille par exemple), de même que dans le cadre d'opérations commerciales conclues avec des partenaires commerciaux tels que des fournisseurs, si un collaborateur ou un de ses proches (un membre de la famille par exemple) y est employé ou détient une participation financière auprès du partenaire commercial. Tout conflit d'intérêts éventuel doit être signalé au supérieur hiérarchique en utilisant le formulaire mis à disposition par Voith avant la conclusion de l'opération.

3.3.1 Activité secondaire rémunérée
L'exercice d'une activité secondaire rémunérée requiert une autorisation écrite préalable du service People & Culture correspondant.

3.3.2 Activités liées aux partis politiques
Voith ne participe pas aux activités liées aux partis 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. Tout conflit d'intérêts au niveau de l'activité de l'entreprise doit toutefois être exclu.

Les décisions commerciales sont prises exclusivement dans l'intérêt de l'entreprise et ne peuvent être influencées par des intérêts privés ou personnels.

3.4 Protection des biens du Groupe, utilisation des équipements de travail

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 et les logiciels. Des infractions telles que la fraude, le vol, le détournement et le blanchiment d'argent feront l'objet d'une poursuite pénale.

Il est de la responsabilité de chaque collaborateur de protéger les biens ainsi que les informations de l'entreprise.

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. Lors de l'utilisation d'Internet, il est interdit de consulter et de transmettre des informations au contenu choquant ou qui seraient de nature à inciter à la haine contre des groupes sociaux ou leurs membres, la glorification de la violence ou d'autres délits.

La protection de notre propriété intellectuelle est d'une importance capitale.



3.5 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 de l'entreprise. Nous protégeons notre technologie ainsi que notre savoir-faire contre toute utilisation par des tiers grâce à des droits de propriété industrielle tels que des brevets et des droits de marque. La divulgation non autorisée de secrets d'entreprise à des tiers est interdite. Inversement, nous respectons les droits de propriété intellectuelle de tiers. Aucun collaborateur n'est autorisé à se procurer ou utiliser illégalement des informations confidentielles de tiers.

Les précisions sont indiquées dans une directive du Groupe.

3.6 Utilisation des informations

Les informations professionnelles doivent être traitées avec le soin requis. Les précisions concernant le traitement responsable et l'identification des savoir-faire ainsi que des informations confidentielles (par exemple cryptage et classification) sont indiquées dans une directive du Groupe.

Pour Voith, la protection des données n'est pas uniquement une exigence légale, mais également l'expression d'un comportement honnête et équitable envers nos collaborateurs ainsi que nos partenaires commerciaux.

3.6.1 Confidentialité

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. Inversement, aucun collaborateur ne doit demander ou inciter des tiers, tels que des collaborateurs de clients, à enfreindre de leur côté une obligation de confidentialité et à transmettre des informations confidentielles à Voith.



3.6.2 Protection des données et sécurité de l'information

La possibilité d'échanger des informations par voie électronique dans le monde entier est une nécessité dans le commerce d'aujourd'hui. Cependant, la communication électronique comporte des risques en ce qui concerne la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des données. L'un des objectifs clairs de l'entreprise est de garantir la meilleure sécurité possible des informations grâce à nos systèmes informatiques et de protéger les droits au respect de la vie privée de nos collaborateurs et partenaires commerciaux. L'entreprise met un point d'honneur à maintenir un niveau de protection des données approprié dans le monde entier, conformément à la législation en vigueur. Chaque collaborateur a l'obligation de protéger tous les documents et supports de données professionnels contre tout accès par des tiers. La prévention efficace des risques liés à la sécurité des informations est une obligation qui incombe aussi bien à la hiérarchie qu'à chaque collaborateur individuellement.

Les précisions sont indiquées dans une directive du Groupe.

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 d'informations d'initié.

3.6.4 Des rapports et une comptabilité corrects

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. Toutes les transactions doivent être enregistrées dans le système comptable conformément aux dispositions applicables du droit commercial et fiscal, comptabilisées correctement et archivées conformément aux règles de conservation.

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. Ici aussi, nos valeurs fondamentales que sont le sens de la responsabilité, le travail d'équipe, l'orientation client et le respect s'imposent à tous les collaborateurs de l'entreprise.

La protection du travail, de la santé et de l'environnement crée une plus-value pour ses collaborateurs, l'entreprise et l'environnement.

Les précisions sont indiquées dans une directive du Groupe.

3.8 Qualité

Le succès commercial de nos produits et services est indissociable de leur qualité : nous attachons une grande importance à ce que tous nos collaborateurs contribuent, par leur créativité, leur savoir-faire et leur rigueur, à respecter nos normes de qualité et à montrer ainsi à nos clients et aux tiers quels sont les critères qui régissent notre activité.

Le succès commercial de nos produits et services repose sur leur qualité, qui doit donc faire l'objet d'une protection toute particulière.

Notre objectif est de garantir une qualité exceptionnelle et de l'améliorer en permanence. Ces facteurs sont essentiels à notre succès. Nous ne pouvons tolérer aucun comportement délibéré ou imprévoyant ayant pour conséquence une détérioration de notre qualité.



04

Respect, 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. Nous encourageons la diversité et l'inclusion au service de l'innovation et de la force économique.

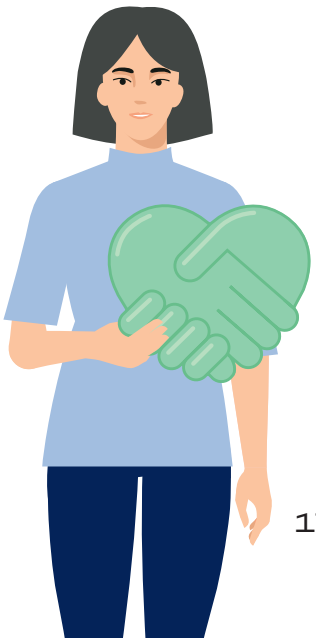
Voith respecte les droits fondamentaux de l'homme dans le monde entier.

L'engagement en faveur de la diversité commence dès le processus de recrutement et se poursuit dans la constitution des équipes de travail et la promotion des carrières. Nous invitons nos cadres et nos collaborateurs à contribuer à l'amélioration de la diversité et de l'inclusion chez Voith.

Nous rejetons toute forme de travail forcé ou de travail des enfants.

Il est pour nous évident que tous nos collaborateurs et partenaires commerciaux doivent être traités avec respect et courtoisie. Nous respectons et promouvons la dignité personnelle et les droits personnels de chaque individu et ne tolérons aucune forme de traitement différent illicite (discrimination), aucun harcèlement (sexuel) ou dénigrement, ni aucun autre traitement désavantageux sur la base de l'appartenance ethnique, du sexe, de la religion ou de l'idéologie, des opinions politiques, d'un handicap, de l'âge, de l'identité sexuelle ou de l'orientation sexuelle.

Nous rejetons toute forme de travail forcé ou de travail des enfants.



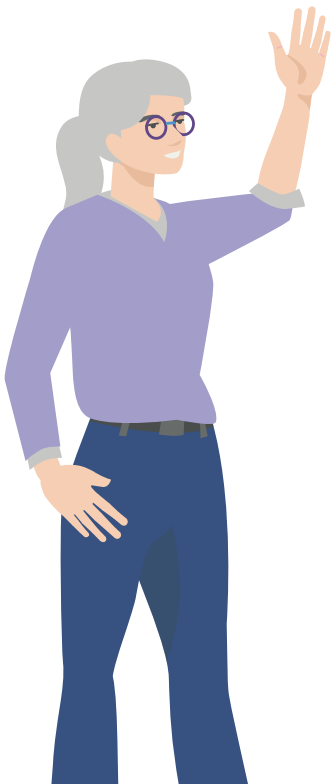
05

Application du Code de Conduite

5.1 Organisation de la conformité

Voith a mis en place un Comité de Conformité dont la mission est de poursuivre le développement et d'assurer la mise en œuvre du programme de Conformité de Voith.

Au sein de l'organisation de la Conformité de Voith, les directeurs financiers sont également chargés de la Conformité au niveau des divisions du Groupe. Ils sont les interlocuteurs pour toute question relative à la Conformité et sont chargés de la mise en œuvre du Code de Conduite. Le directeur financier de la division concernée du Groupe nomme des responsables Conformité pour les différentes sociétés et unités opérationnelles de Voith.



5.2 Consultation

Voith met à la disposition de ses collaborateurs des informations et aides adéquates leur permettant d'éviter toute infraction aux lois ou au présent Code de Conduite. Cela inclut des formations portant sur les thèmes de la Compliance et sur des domaines de risques sélectionnés. Chaque collaborateur peut en outre s'adresser au responsable Compliance de sa société, de son unité opérationnelle ou de sa division du Groupe, au service juridique ou du personnel responsable, au service d'intégrité ou aux membres du comité de conformité. Enfin, un centre d'assistance (Helpdesk) a été mis en place par Voith pour répondre aux questions. Les coordonnées ainsi que d'autres informations utiles sur le thème de la Compliance sont publiées sur la page d'accueil de Voith ainsi que sur la page « Compliance » de l'Intranet Voith.

Toute personne soulevant des irrégularités n'a aucune sanction à craindre.

5.3 Plaintes et signalements

Voith demande et souhaite expressément encourager chaque collaborateur et partenaire commercial à signaler à Voith toute infraction au Code de Conduite et aux directives du Groupe ou tout comportement suspect à cet égard. Nos cadres sont tenus de transmettre à la aux responsables Compliance les informations qui leur sont transmises par leurs équipes. Notre objectif est de promouvoir une culture d'échange ouvert et de feed-back constructif. Cela implique la formulation de

critiques et l'évocation ouverte de dysfonctionnements et de comportements erronés par le biais des canaux prévus à cet effet.

Voith met à disposition différents moyens de signalement pour recueillir des informations. Les collaborateurs ont ainsi la possibilité de s'adresser à leur supérieur hiérarchique direct, à leur interlocuteur au service People & Culture, au responsable Compliance de leur unité opérationnelle ou de leur division du Groupe ou à tout membre du comité de conformité. Les cas suspects peuvent également être signalés au centre d'assistance (Helpdesk). Les informations peuvent également être portées à la connaissance de l'entreprise par le biais de la ligne d'assistance réservée aux lanceurs d'alerte. Le lien ou le code QR ci-dessous peut être utilisé à cet effet :
https://voith.integrityline.app

> Prenez la parole ! Votre voix compte !

Un collaborateur qui, sur la base d'indices concrets, estime qu'une infraction au Code de Conduite ou à une directive du Groupe a été commise ou pourrait l'être, ne doit pas s'attendre à subir de préjudice du fait de son signalement. Voith ne tolère aucune forme de harcèlement moral, de discrimination, ni l'exclusion de réunions, la cessation de collaboration à des projets ou la pénalisation sur le plan de l'avancement professionnel. Le cas échéant, Voith prendra les mesures nécessaires pour assurer la protection du collaborateur dont émane le rapport contre tout préjudice. Dans la mesure du possible et conformément aux principes juridiques, Voith veillera à ce que soit préservée la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte. Il en va de même pour la protection de l'identité des collaborateurs qui contribuent à l'élucidation d'infractions ou d'un soupçon.

Une directive du Groupe définit les compétences en matière de conduite d'enquêtes internes et d'application de sanctions en cas d'infraction. Chez Voith, les enquêtes internes sont menées en toute impartialité, équité et sur la base de la présomption d'innocence, selon une procédure définie. Dans le cadre des enquêtes, des mesures sont prises pour s'assurer que les preuves ne sont pas détruites, falsifiées, modifiées ou dissimulées aux personnes chargées de l'enquête. Les témoins sont tenus de dire la vérité de façon à ne pas entraver l'enquête. Toute menace, brimade ou intimidation exercée dans le but de dissuader une personne de fournir des informations sera sanctionnée par l'entreprise. L'entreprise s'efforce de soutenir au mieux les enquêtes menées par des tiers externes (par exemple par les autorités de poursuite pénale ou les autorités de surveillance nationales ou étrangères). Nous exigeons de nos collaborateurs qu'ils coopèrent pleinement à toutes les enquêtes internes légitimes et, en collaboration avec l'entreprise, à toutes les investigations officielles sur d'éventuels comportements répréhensibles. Cette approche est conforme à nos attentes en matière de transparence et de comportement responsable, reflétant les valeurs de notre entreprise.

5.4 Dispositions d'exécution

Voith édictera des dispositions d'exécution supplémentaires relatives à quelques domaines thématiques sélectionnés du présent Code de Conduite, par exemple dans des directives du Groupe. 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.

Les formulations masculines choisies s'appliquent sans restriction aux autres sexes. Vous trouverez la dernière version sur l'Internet sous www.voith.com/compliance.

En cas d'incertitude, posez-vous les cinq questions suivantes :

1. Mes actions sont-elles légales ?
2. Sont-elles en ligne avec notre Code de Conduite, nos directives et nos valeurs ?
3. Mes actions ou décisions sont-elles dénuées d'intérêt personnel ?
4. Donnent-elles un bon exemple ?
5. Préserveront-elles notre réputation d'entreprise aux normes éthiques élevées ?

- Si vous pouvez répondre « oui » à toutes les questions, vous pouvez continuer.

- Si vous avez un doute sur une question, contactez votre supérieur hiérarchique, le service People & Culture, le service juridique (VZ-Vrj), le service d'intégrité (VZ-Vrji) ou votre responsable conformité.

Continuez à poser ces questions jusqu'à ce que vous soyez sûr de vous !

Le présent code ainsi que les directives du Groupe sont contraignants pour tous les collaborateurs de Voith.

Voith reconnaît les principes d'une concurrence loyale. Les violations des règles antitrust restreignent la concurrence et ne sont donc pas tolérées par Voith.

La réussite de la mise en oeuvre de la Compliance dépend de l'adhésion de tous les collaborateurs à nos valeurs Voith, à nos directives internes au Groupe et aux règles du présent Code de Conduite.

Toute personne soulevant des irrégularités n'a aucune sanction à craindre.



Chez Voith, les cadres et supérieurs doivent exercer une fonction de modèle.

Lors de leurs activités pour l'entreprise, les collaborateurs de Voith ne peuvent accepter que des cadeaux occasionnels et de faible valeur. Les cadeaux en argent sont interdits sans exception.

La protection du travail, de la santé et de l'environnement crée une plus-value pour ses collaborateurs, l'entreprise et l'environnement.

Pour Voith, la protection des données n'est pas uniquement une exigence légale, mais également l'expression d'un comportement honnête et équitable envers nos collaborateurs ainsi que nos partenaires commerciaux.

Le contrôle des exportations réduit le risque que des produits ou des technologies Voith ne tombent entre de mauvaises mains.

Le succès commercial de nos produits et services repose sur leur qualité, qui doit donc faire l'objet d'une protection toute particulière.

Voith respecte les droits fondamentaux des hommes dans le monde entier.

Les décisions commerciales sont prises exclusivement dans l'intérêt de l'entreprise et ne peuvent être influencées par des intérêts privés ou personnels.

Nous rejetons toute forme de travail forcé et de travail des enfants.

Chez Voith, les dons sont toujours effectués de manière transparente et en faveur d'organisations et d'institutions ayant une réputation irréprochable.

Il est de la responsabilité de chaque collaborateur de protéger les biens ainsi que les informations de l'entreprise.

Voith prend les mesures nécessaires pour prévenir le blanchiment d'argent.

Voith prend ses obligations fiscales au sérieux.

La protection de notre propriété intellectuelle est d'une importance capitale.

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

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

VOITH

2026/10