VOITH

voith.com

Codice di com-portamento

Gruppo Voith



Indice

Premessa del Consiglio di amministrazione 4
Agire secondo i valori Voith

01 **Introduzione e principi generali** 6

02 **Comportamento nei confronti dei partner commerciali e della collettività** 8
2.1 Concorrenza leale
2.1.1 Accordi, cartelli e rinunce alla concorrenza
2.1.2 Offerte e partecipazione a gare d'appalto
2.1.3 Corruzione e subornazione
2.1.3.1 Offerta e concessione di benefici
2.1.3.2 Richiesta e accettazione di benefici
2.1.3.3 Donazioni e sponsorizzazioni
2.2 Comportamento nei confronti della collettività
2.2.1 Riciclaggio di denaro
2.2.2 Controlli sulle esportazioni
2.2.3 Imposte e tributi

03 **Direzione e personale Voith** 13
3.1 Leadership e cultura della fiducia
3.2 Condizioni di lavoro eque
3.3 Evitare il conflitto di interessi
3.3.1 Attività secondaria
3.3.2 Attività politiche di partito
3.4 Protezione dei valori patrimoniali
3.5 Brevetti e diritti di proprietà intellettuale
3.6 Utilizzo delle informazioni
3.6.1 Riservatezza
3.6.2 Protezione dei dati e sicurezza delle informazioni
3.6.3 Acquisizione di informazioni di natura riservata
3.6.4 Correttezza delle Informazioni
3.7 Salute e sicurezza sul lavoro, tutela ambientale e sostenibilità
3.8 Qualità

04 **Rispetto, tolleranza e pari opportunità** 17

05 **Applicazione del Codice di comportamento** 18
5.1 Organizzazione della compliance
5.2 Consulenza
5.3 Reclami e segnalazioni
5.4 Disposizione di attuazione

Agire in aderenza ai valori Voith

Gentili dipendenti Voith,

Nel lontano 1927 Voith ha sintetizzato i principi che orientano il proprio comportamento aziendale in questa affermazione:

"Nel mondo degli affari è necessario essere etici, rispettabili e onesti. Il fatto che un contraente o un concorrente si comportino in modo scorretto non ci autorizza a venire meno a questa norma di comportamento."

Queste parole sono ancora attuali e oggi le traduciamo nei nostri valori: responsabilità individuale, lavoro di squadra, orientamento al cliente e rispetto. In linea con i nostri valori, la compliance non consiste solo nei nostri processi e procedure interne per garantire il rispetto delle normative e delle leggi che ci riguardano. La compliance descrive piuttosto i valori necessari e l'atteggiamento di base dei nostri dipendenti, con i quali assicuriamo la fiducia dei nostri clienti e partner commerciali e definiamo gli standard della nostra collaborazione.

Il rispetto dei valori Voith è alla base del nostro successo.

Nel rispetto dei nostri valori, molti anni fa abbiamo introdotto nella nostra azienda regole e procedure per soddisfare gli elevati standard che ci siamo imposti. Queste norme e procedure sono continuamente aggiornate e adattate ai requisiti di legge vigenti. Sono a disposizione di tutto il personale anche sulla rete interna e costituiscono, insieme a ulteriori misure e offerte, il programma di compliance di Voith.

Per l'elaborazione e l'applicazione del programma di compliance, Voith ha istituito il Compliance Committee. Tale organo è responsabile, tra le altre cose, del supporto alle aziende del gruppo, alle direzioni aziendali, ai responsabili della compliance e al personale per il radicamento della compliance Voith, della corretta interpretazione del Codice di comportamento in caso di dubbi, nonché del chiarimento di presunti casi sospetti.

La direzione sottolinea comunque che agire in aderenza ai valori Voith è compito e responsabilità dell'intero personale. Ci aspettiamo che i nostri dirigenti esemplifichino i valori Voith e li comunichino ai loro dipendenti; essi sono il primo interlocutore per i dipendenti che hanno domande al riguardo.

Reati come corruzione, concussione, frode e coercizione sono punibili secondo il diritto penale tedesco e quello della maggior parte degli altri Paesi, sia nelle transazioni commerciali nazionali che internazionali, indipendentemente dal fatto che gli atti illeciti siano commessi da o contro pubblici ufficiali o privati. Qualunque dipendente agisca in tal modo, non solo corre il rischio di incorrere in procedimenti penali, ma danneggia gravemente gli interessi di Voith e lede la reputazione di Voith e di tutto il personale Voith.

Come membri della direzione non tolleriamo quindi alcuna forma di subornazione, corruzione, truffa, accordi di cartello, discriminazione o qualunque altro tipo di violazione dei nostri valori fondamentali. Pertanto, perseguiremo con forza e condanneremo qualsivoglia violazione di queste regole di base. Allo stesso modo agiremo in caso di inosservanza delle comuni regole di buona educazione e della collaborazione basata sulla fiducia perseguita da Voith.

Dirk Hoke
(Presidente del Consiglio di Amministrazione del Gruppo)

Terry Koko
(Direttore Voith Paper)

Stephanie Holdt
(Direttrice Finanze e Controlling)

Jan Lüder
(Direttore Voith Hydro)

Denise Kurtulus
(Direttrice Voith Turbo)

01

Introduzione e principi generali

La fiducia nella nostra azienda da parte della clientela,dei partner commerciali, della proprietà, del personalee del pubblico si fonda principalmente sul comportamentodi ogni singolo dipendente. Fondamento di talefiducia è l'osservanza della legge e di tutte le nostre norme aziendali (compliance).

Voith è consapevole della propria responsabilità nei confronti della società, dell'ambiente e dei propri dipendenti e agisce di conseguenza. Riconosciamo che mettersi al servizio del bene comune è un dovere per noi e per il nostro personale. Con il presente Codice di comportamento, Voith ha quindi riassunto i principali standard obbligatori che si applicano a tutti i dipendenti Voith in tutto il mondo, portando così avanti la cultura di onestà e decenza che da sempre caratterizza Voith e che si riflette nei nostri attuali valori di responsabilità individuale, lavoro di squadra, orientamento al cliente e rispetto. Il nostro valore di lealtà simboleggia la nostra cultura del rispetto. Per noi, rispetto significa trattare con rispetto, apertura, onestà e umiltà i nostri fornitori, i clienti, gli azionisti, i dipendenti, i rappresentanti dei lavoratori e gli altri soggetti con cui intratteniamo rapporti commerciali, nonché la società nel suo complesso (i nostri stakeholder). Non ci preoccupiamo solo di rispettare i regolamenti e le leggi; l'impegno per la conformità e l'attuazione dei nostri valori nelle nostre attività commerciali e nei rapporti personali con i nostri stakeholder deve essere un atteggiamento di base per tutti i dipendenti della Voith ed è parte integrante della nostra cultura aziendale.

Il presente Codice di comportamento funge da linea guida per le nostre azioni. Fornisce a ogni dipendente di Voith una guida che lo aiuta ad agire in modo indipendente e in linea con gli interessi dell'azienda. Questa responsabilità è, al contempo, diritto e dovere. Ogni dipendente è tenuto a garantire che il proprio comportamento sia in linea con le regole e i valori di Voith definiti nel presente Codice di Condotta. In qualità di modelli, chiediamo ai nostri dirigenti di comunicare ed esigere queste regole nei loro team e di dare loro stessi l'esempio. La nostra dirigenza è il primo referente del personale per ogni questione connessa al Codice di comportamento. Ci aspettiamo che i dirigenti mantengano un dialogo costante con i dipendenti su come agire in conformità ai nostriva-

La compliance può essere attuata solo se tutti i dipendenti aderiscono ai valori Voith, alle linee guida interne del Gruppo e alle regole del presente Codice di Condotta.

Il presente Codice, comprendente le linee guida del gruppo, è vincolante per l'intero personale Voith in tutto il mondo.

lori. Ciò include la promozione di una cultura della critica, incoraggiando le critiche costruttive e la segnalazione di comportamenti scorretti.

Il presente Codice di comportamento descrive il nostro standard di comportamento appropriato, integrato da requisiti legali regionali più severi e da pratiche culturali. Nella misura in cui Voith ha emanato linee guida del Gruppo più dettagliate su argomenti del presente Codice di comportamento, il Codice di comportamento e le disposizioni attuative delle linee guida del Gruppo si applicano parallelamente. Le attuali linee guida del Gruppo sono disponibili per i dipendenti Voith sul sito intranet Voith.

Il presente Codice e le Linee Guida del Gruppo Voith sono validi e vincolanti per tutti i dipendenti del Gruppo Voith nel mondo. Voith si aspetta che anche tutti gli altri dipendenti (ad esempio, stagisti, consulenti) rispettino queste regole.

Il presente Codice si applica ai rapporti tra le rispettive società del Gruppo Voith e i loro dipendenti; non crea alcun diritto a favore di terzi.



> Responsabilità personale
> Lavoro di squadra
> Orientamento al cliente
> Rispetto

02

Comportamento nei confronti dei partner commerciali e della collettività

I nostri clienti, fornitori e tutti i partner commerciali si aspettano oltre alla qualità dei nostri prodotti e dei nostri servizi anche la professionalità e l'integrità relazionale.

Correttezza, onestà e trasparenza, nonché i nostri valori di responsabilità individuale, lavoro di squadra, orientamento al cliente e rispetto sono quindi i nostri principi guida nei rapporti commerciali. Nell'interesse del pubblico, inoltre, agiamo sempre nel rispetto della legge.

Voith non partecipa ad accordi o intese con altri e non usa la coercizione per perseguire obiettivi illegali o non conformi ai nostri standard etici. Voith non danneggerà o ostacolerà in nessun altro modo un partner commerciale a questo scopo.

Il presente Codice di comportamento vieta espressamente qualsiasi forma di cattiva condotta, compresi, a titolo esemplificativo, comportamenti fraudolenti e corrotti, collusione, coercizione o ostruzione di altri.

Voith riconosce la libera concorrenza. Le violazioni della legge antitrust limitano la concorrenza. Pertanto, Voith non tollera tale pratica.



2.1 Concorrenza leale

Voith osserva le regole della concorrenza leale e sostiene gli sforzi dell'azienda per far rispettare un mercato libero e una concorrenza trasparente sia a livello nazionale che internazionale. Voith non accetterà alcun ordine che possa essere ottenuto solo in violazione delle leggi vigenti.

Voith vieta espressamente la collusione con altre parti, compresi i concorrenti, i clienti e i funzionari pubblici, per garantire l'integrità della libera concorrenza. La fissazione dei prezzi, la manipolazione delle offerte o altri tentativi di manipolare la libera concorrenza sono severamente vietati. I dipendenti devono astenersi da qualsiasi azione che possa minare la concorrenza leale, in particolare lo scambio di informazioni sensibili sui prezzi con i concorrenti, gli accordi per la spartizione di clienti o mercati o altri sforzi coordinati per manipolare la concorrenza.

2.1.1 Accordi, cartelli e rinunce alla concorrenza
Tutto il personale è tenuto a osservare le leggi contro le limitazioni della concorrenza. È vietato stipulare accordi formali o informali con i concorrenti al fine di ostacolare la concorrenza in modo non autorizzato.

Tale divieto vale anche per gli accordi taciti o per i comportamenti adottati consapevolmente. Illecite sono di conseguenza le ripartizioni anche fra concorrenti di aree o di clienti come anche gli accordi o lo scambio di informazioni su prezzi, rapporti di fornitura, condizioni commerciali, capacità, quote di mercato, margini di profitto, costi, informazioni particolari sulla clientela ovvero contenuti di offerte o comportamenti. Nell'eventualità in cui Voith raggiunga una posizione di mercato dominante, non potrà sfruttarla in modo illegale.

Ogni proposta di accordo con concorrenti che si ipotizza di stipulare va preventivamente presentata al competente ufficio legale per la relativa verifica e al CFO del gruppo per la relativa approvazione. Se l'ufficio legale ritiene che l'accordo in questione non possa essere concluso, il CFO non lo autorizzerà. In tal caso la questione va sottoposta al Compliance Committee.

2.1.2 Offerte e partecipazione a gare d'appalto
Nel tentativo di aggiudicarsi appalti pubblici o privati, Voith rispetta tutti i requisiti di legge per l'assegnazione dei contratti. Quando prepariamo offerte per clienti pubblici o privati, utilizziamo informazioni corrette e complete e garantiamo la trasparenza. Non otteniamo vantaggi finanziari o di altro tipo non autorizzati: l'onestà è la nostra priorità.

2.1.3 Corruzione e subornazione
Voith non tollera la corruzione e la concussione. Per corruzione si intende l'offerta, la dazione o la ricezione, diretta o indiretta, o la richiesta di un vantaggio materiale o immateriale con l'intenzione di influenzare impropriamente le azioni di un'altra persona o di lasciarsi influenzare nelle proprie azioni. La corruzione danneggia la società e l'economia perché mina la fiducia, aumenta le disuguaglianze, distorce la concorrenza e compromette i servizi pubblici. La corruzione porta a decisioni inappropriate e a un uso improprio delle risorse finanziarie.

Tutte le attività commerciali di Voith devono pertanto essere improntate a un modo di pensare e di agire onesto e responsabile, in linea con i nostri valori di responsabilità individuale, lavoro di squadra, orientamento al cliente e rispetto.

2.1.3.1 Offerta e concessione di benefici
Nel libero mercato contiamo sulla qualità e sulla capacità dei nostri prodotti e servizi. Sono quindi vietati tutti quegli accordi e quelle convenzioni accessorie con cui direttamente o indirettamente si garantiscano benefici a individui o organizzazioni con riferimento all'approntamento, all'assegnazione, all'approvazione, all'implementazione o al pagamento di commesse. Questo vale per tutti gli accordi con i partner commerciali e con altre terze parti, come le autorità.

Regali e inviti sono leciti solo se il valore, la portata finanziaria e ogni altro aspetto è talmente modesto da essere inidoneo a influenzare le azioni o le decisioni del percettore ovvero determinarne un'obbligata dipendenza. In occasione di inviti a eventi va prestata attenzione affinché tali eventi siano usuali nell'ambiente ed adeguati per tipologia e importanza o con un'evidente correlazione all'attività lavorativa. Ai funzionari pubblici si applica uno standard ancora più severo. In ogni caso sono vietati doni in denaro. I dettagli sono regolati da una linea guida del Gruppo.



Oltre al denaro, i regali e l'ospitalità inammissibili possono includere anche benefici in natura, ad esempio inviti a eventi sportivi, culturali o ricreativi, viaggi, sconti privati, inviti a pasti sontuosi, assunzione di costi, buoni o l'offerta di un lavoro fino a benefici "soft" come l'ottenimento di medaglie, titoli e cariche onorifiche o appartenenze esclusive. La concessione di un dono o di un'ospitalità può anche essere inammissibile se offre solo indirettamente o indirettamente un vantaggio a una persona; tale vantaggio indiretto o indiretto può esistere nel caso di un beneficio a un parente di questa persona (ad esempio, la fornitura di una borsa di studio o di un posto di formazione per un figlio) o nel caso di benefici (ad esempio, donazioni) ad altri terzi attraverso i quali questa persona riceve un vantaggio, ad esempio sotto forma di un miglioramento della sua posizione sociale o politica.

I regali e l'ospitalità non autorizzati comprendono anche i cosiddetti pagamenti accelerati (facilitation payments). I pagamenti accelerati sono pagamenti effettuati a funzionari pubblici con l'intento di accelerare o garantire una procedura ufficiale regolare e di routine (ad esempio, accelerare lo sdoganamento, fissare un appuntamento ufficiale). I pagamenti accelerati sono consentiti solo in casi eccezionali, ad esempio in situazioni di emergenza.

I compensi sotto forma di commissioni o altre forme pagate ai partner commerciali (fornitori, subfornitori, subappaltatori, consorziati, partner di joint venture, personale di vendita, rivenditori, agenti e consulenti) devono essere proporzionati alle loro attività. Gli accordi con questi partner commerciali, comprese tutte le

I dipendenti Voith possono accettare o offrire solo doni occasionali di modico valore nell'ambito di transazioni commerciali. In linea generale sono vietati doni in denaro.

successive modifiche, devono essere stipulati per iscritto. L'integrità è un importante criterio di selezione. Il partner commerciale è tenuto a rispettare il Codice di Condotta di Voith, in particolare a non compiere atti di corruzione. Il partner commerciale è tenuto a presentare relazioni significative sulle attività a intervalli regolari. Ulteriori dettagli sui requisiti e sulla procedura per l'incarico a un partner commerciale e sul processo di monitoraggio continuo delle attività di un partner commerciale sono contenuti in una linea guida del Gruppo. Come per i compensi inappropriati, le decisioni dei nostri partner commerciali non devono essere influenzate da regali o inviti inappropriati.

2.1.3.2 Richiesta e accettazione di benefici
I doni di partner commerciali sono in certa misura usuali ma non devono danneggiare la reputazione della nostra impresa o determinare conflitti di interessi. Ai nostri dipendenti è pertanto vietato richiedere o accettare benefici personali quali denaro, inviti a eventi sportivi, culturali o ricreativi, viaggi, sconti privati, regali, inviti a pasti sontuosi, copertura dei costi, voucher e persino benefici "soft" quali l'assegnazione di medaglie, titoli e posizioni onorifiche o appartenenze esclusive per se stessi e per persone o istituzioni collegate.

Sono esclusi i regali occasionali e l'ospitalità di scarso valore. Le offerte di doni o benefici devono essere rifiutate e riferite al superiore gerarchico. I doni in denaro sono inaccettabili. Per il resto trovano applicazione le regole riportate al punto 2.1.3.1. I dettagli sono regolati da una linea guida del gruppo.

2.1.3.3 Donazioni e sponsorizzazioni
A Voith vengono rivolte richieste di elargizioni da differenti organizzazioni e istituzioni. Il destinatario e l'uso devono essere noti. Non sono ammessi pagamenti su conti privati. Non vanno eseguite elargizioni a organizzazioni la cui reputazione può essere dannosa. È vietata la concessione di donazioni in prossimità temporale e fattuale degli ordini. Le donazioni ai partiti politici sono vietate.

In caso di sponsorizzazione, deve esistere un rapporto adeguato tra l'importo del sostegno e il corrispettivo pattuito. I dettagli sui processi di revisione e sui requisiti per la concessione di una donazione e la stipula di un contratto di sponsorizzazione sono illustrati in una linea guida del Gruppo.

2.2 Comportamento nei confronti della collettività

Voith effettua elargizioni sempre in modo trasparente e a beneficio di organizzazioni e istituzioni con una reputazione irreprensibile.

Le nostre azioni sono guidate da principi etici:

2.2.1 Riciclaggio di denaro
Per "riciclaggio di denaro" s'intende l'occultamento dell'origine di fondi e altri beni provenienti da attività criminali (per esempio corruzione o terrorismo) mediante la loro infiltrazione nel circuito finanziario ed economico legale. Voith non partecipa ad attività di riciclaggio di denaro. L'azienda ha adottato misure per monitorare ed evitare le transazioni in contanti, in modo che non vengano utilizzate per attività di riciclaggio di denaro. I dettagli sono regolati da una linea guida del gruppo.



All'intero personale viene richiesto di far controllare dal responsabile della Compliance o dal Dipartimento Legale del gruppo le transazioni finanziarie insolite, in particolare quelle che implicano l'uso di grandi quantità di denaro contante, che possono dare adito a sospetti di riciclaggio di denaro, così come i comportamenti sospetti da parte di clientela, consulenti e partner commerciali.

2.2.2 Controlli sulle esportazioni

Voith è un'azienda attiva a livello globale. Rispettiamo le normative sul commercio estero e le disposizioni sui controlli delle importazioni e delle esportazioni, nonché gli embarghi economici nelle nostre attività esistenti e nell'accesso a nuovi mercati.

Voith si avvale di processi interni per garantire il rispetto delle normative citate, che non riguardano solo i beni materiali, ma anche le informazioni, le tecnologie e i servizi, ad esempio. Ogni transazione commerciale con un collegamento diretto o indiretto con l'estero viene controllata per verificare se è vietata o soggetta ad autorizzazione. I dettagli sono regolati da una linea guida del gruppo.

2.2.3 Imposte e tributi

In qualità di azienda attiva a livello globale, Voith è soggetta alle legislazioni fiscali di diversi Paesi. Per Voith è indiscutibile rispettare gli obblighi fiscali nel quadro delle leggi applicabili e quindi soddisfare la responsabilità sociale di un'azienda. Le violazioni degli obblighi fiscali danneggiano la nostra reputazione e minano la fiducia di clientela, fornitori e altri partner commerciali, nonché della nostra proprietà e del nostro personale. Inoltre, sussistono notevoli rischi finanziari sotto forma di imposte arretrate e sanzioni, nonché la minaccia di conseguenze penali per i dipendenti responsabili.

Voith prende sul serio i propri obblighi fiscali.

Voith adotta le misure necessarie a porre fine al riciclaggio di denaro.

I controlli sulle esportazioni riducono i rischi che i prodotti o le tecnologie Voith siano in pericolo.

03

Direzione e personale Voith

Per il mantenimento nel tempo del successo di un'impresa, elevate motivazione e produttività, nonché umanità nei confronti del personale sono ugualmente indispensabili. Il successo economico di Voith può essere garantito solo attraverso il personale impegnato in ogni parte del mondo.

I dirigenti di Voith hanno una funzione speciale di modello.

3.1 Leadership e cultura della fiducia, comunicazione aperta

Il presente Codice si applica a tutti i dipendenti. I nostri dirigenti svolgono un ruolo importante in questo senso. Essi sono attivamente impegnati nel miglioramento continuo della nostra cultura aziendale. Promuovono il dialogo tra i dipendenti, incoraggiano le discussioni di gruppo e sostengono regolari riunioni di gruppo e lo sviluppo dei dipendenti. Apprezzano la diversità e riconoscono i vantaggi dell'apertura a opinioni diverse e di una cultura trasparente del dialogo per il successo dell'azienda.

L'espressione di critiche e opinioni costruttive è espressamente incoraggiata. Le indicazioni tempestive di problemi e sviluppi indesiderati sono utili per lo sviluppo della nostra cultura e del nostro successo economico. Ciò consente all'azienda di reagire rapidamente e di prevenire o limitare i danni alla nostra cultura aziendale e al nostro successo economico. Una cultura del dialogo e della critica aperta è un elemento fondamentale per l'attuazione dei nostri valori: responsabilità individuale, lavoro di squadra, orientamento al cliente e rispetto – e quindi per il successo di Voith.

3.2 Condizioni di lavoro eque

Voith offre ai propri dipendenti una retribuzione adeguata e condizioni di lavoro eque, conformi ai requisiti di legge. Voith apprezza e promuove un dialogo serrato e una collaborazione fiduciosa basata sul rispetto reciproco con i rappresentanti dei lavoratori dell'azienda, il cui lavoro è considerato un arricchimento per la formazione della cooperazione all'interno dell'azienda. Nessun dipendente può subire svantaggi a causa della sua attività in tale comitato aziendale.

3.3 Evitare il conflitto di interessi

I nostri dipendenti non devono essere esposti a conflitti di interesse o di lealtà nello svolgimento dei loro compiti ufficiali. Tali conflitti possono sorgere, ad esempio, nelle transazioni dirette tra un'azienda Voith e i dipendenti o le persone a loro vicine (ad esempio, i familiari), così come nelle transazioni con partner commerciali come i fornitori, se un dipendente o una persona a loro vicina (ad esempio, un familiare) vi lavora o ha un interesse finanziario nel partner commerciale. I possibili conflitti di interesse devono essere comunicati al responsabile di linea utilizzando il modulo fornito da Voith prima della conclusione del rapporto.

3.3.1 Attività secondaria
L'accettazione di un'attività secondaria va preventivamente autorizzata, in forma scritta, dalla rispettiva direzione e dal responsabile del personale.

3.3.2 Attività politiche
Voith non partecipa all'attività di partiti politici. Approviamo espressamente l'impegno del nostro personale in attività civiche, sociali e benefiche. I dipendenti impegnati agiscono come persone private. Tuttavia, devono essere esclusi i conflitti di interesse con gli interessi dell'azienda.

3.4 Protezione dei beni, utilizzo delle attrezzature di lavoro

Voith richiede al proprio personale di tutelare i beni materiali e immateriali dell'impresa. Tali beni comprendono, tra gli altri, gli immobili, i beni aziendali, le scorte, i titoli e il denaro contante, gli arredi e le forniture per ufficio, i sistemi informatici e i software. I reati quali la truffa, il furto, l'appropriazione indebita e il riciclaggio di denaro saranno perseguiti penalmente.

I mezzi di lavoro, i macchinari e le attrezzature possono essere utilizzati unicamente per scopi di lavoro salvo nel caso in cui l'uso privato non sia espressamente autorizzato. Nell'utilizzo di Internet, gli utenti devono astenersi dall'accedere e condividere contenuti che incitano all'odio contro gruppi sociali o loro membri, che esaltano la violenza o altri reati o che abbiano contenuti offensivi.

Le decisioni aziendali sono prese esclusivamente nell'interesse dell'azienda e non devono essere influenzate da interessi privati o personali.

3.5 Brevetti e diritti di proprietà intellettuale

Per mantenere la nostra capacità competitiva è di decisiva importanza il costante sviluppo della nostra tecnologia interna mediante invenzioni e miglioramenti del nostro knowhow. Proteggiamo la nostra tecnologia e le nostre competenze dall'uso non autorizzato attraverso i diritti di proprietà industriale, come i brevetti e i diritti di marchio. I segreti commerciali non possono essere divulgati a terzi senza autorizzazione. Al contrario, rispettiamo i

È responsabilità di ogni dipendente proteggere i beni e le informazioni operative dell'azienda.



La protezione della nostra proprietà intellettuale è di fondamentale importanza.

diritti di proprietà di terzi. Nessun dipendente può ottenere o utilizzare i segreti di terzi senza autorizzazione.

I dettagli sono regolati da una linea guida del Gruppo.

3.6 Utilizzo delle informazioni

L'utilizzo delle informazioni aziendali presuppone che il personale agisca con adeguata accortezza. I dettagli sulla gestione responsabile e l'identificazione del knowhow e delle informazioni confidenziali (per es., la crittografia e la marcatura) sono regolati da apposite linee guida del gruppo.

3.6.1 Riservatezza

Per Voith la protezione dei dati non è solo un obbligo di legge, ma l'espressione di una gestione onesta e corretta dei dati personali nei confronti di dipendenti e partner commerciali.

Sulle questioni interne all'azienda che non vengono rese pubbliche va mantenuta la riservatezza. Tale condizione vale anche per le invenzioni e ogni sorta di know-how. Tali elementi sono essenziali per il successo duraturo del gruppo Voith e ne garantiscono il futuro. Ne consegue che al personale è fatto divieto di trasmettere a terzi, in qualunque forma, nuove scoperte o segreti aziendali. Tale condizione vale anche successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro. Al contrario, nessun dipendente può chiedere o indurre terzi, come i dipendenti dei clienti, a violare l'obbligo di riservatezza e a divulgare informazioni riservate a Voith.



3.6.2 Protezione dei dati e sicurezza delle informazioni

La capacità di scambiare informazioni elettronicamente in tutto il mondo è una necessità nelle transazioni commerciali di oggi. Tuttavia, la comunicazione elettronica è associata a rischi per la riservatezza, l'integrità e la disponibilità dei dati. È un obiettivo dichiarato dell'azienda garantire la migliore sicurezza delle informazioni con i nostri sistemi informatici e proteggere i diritti personali dei nostri dipendenti e partner commerciali. L'azienda attribuisce grande importanza al mantenimento di un livello adeguato di protezione dei dati in tutto il mondo, in conformità alle leggi vigenti. I documenti di lavoro e i supporti informatici vanno protetti contro l'accesso da parte di terzi. La prevenzione efficace dei rischi per la sicurezza delle informazioni è un compito della direzione e di ogni singolo dipendente.

I dettagli sono regolati da apposite linee guida del gruppo.

3.6.3 Acquisizione di informazioni di natura riservata
L'acquisizione di informazioni interne non può essere utilizzata a vantaggio personale o di terzi. Lo stesso vale per la divulgazione non autorizzata di conoscenze privilegiate.

3.6.4 Reporting e contabilità corretti
I dipendenti sono tenuti a fornire informazioni verbali e scritte veritiere nelle relazioni interne ed esterne. È vietata ogni manipolazione di contenuti. Tutte le transazioni commerciali devono essere registrate nel sistema contabile in conformità alle normative commerciali e fiscali applicabili, registrate correttamente e archiviate secondo le regole di conservazione.

3.7 Salute e sicurezza sul lavoro, tutela ambientale e sostenibilità

La tutela dell'incolumità e della salute dei dipendenti nonché la gestione responsabile delle risorse è per Voith naturale priorità. È compito dell'intero personale prevenire pericoli alla persona sul luogo di lavoro, minimizzare i danni ambientali e utilizzare le risorse in modo consapevole. Per lo sviluppo e la produzione dei nostri prodotti ci atteniamo ai principi di sostenibilità e compatibilità ambientale. Anche in questo caso, i nostri valori – responsabilità individuale, lavoro di squadra, orientamento al cliente, rispetto e impegno – sono un obbligo per tutti i membri dell'azienda.

I dettagli sono regolati da apposite linee guida del gruppo.

3.8 Qualità

Il successo di mercato dei nostri prodotti e servizi è indissolubilmente legato alla loro qualità: Attribuiamo grande importanza al fatto che tutti i dipendenti contribuiscano a mantenere i nostri standard qualitativi attraverso la creatività, la competenza e l'attenzione, stabilendo così un punto di riferimento per i nostri clienti e per i terzi.

La qualità dei nostri prodotti e servizi è alla base del nostro successo. Pertanto, deve essere particolarmente tutelata.

Il nostro obiettivo è garantire una qualità eccellente e migliorarla continuamente. Sono fattori importanti per il nostro successo. Non possiamo accettare alcun comportamento deliberato o negligente che porti a una riduzione della nostra qualità.

La sicurezza sul lavoro, la salute e la protezione dell'ambiente costituiscono un valore aggiunto per il personale, l'azienda e l'ambiente.



04

Rispetto, tolleranza e pari opportunità

Voith osserva in ogni parte del mondo i diritti fondamentali della persona. Operando come impresa globale lavoriamo con dipendenti e partner commerciali di ogni nazionalità, cultura e mentalità. Promuoviamo la diversità e l'inclusione per l'innovazione e la forza economica.

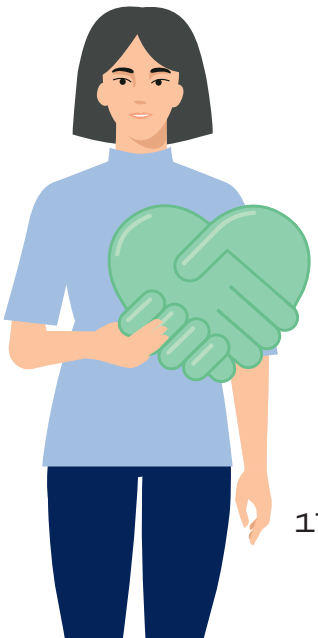
Voith osserva in ogni parte del mondo i diritti fondamentali della persona.

La diversità inizia nel processo di candidatura e continua nella composizione dei team di lavoro e nello sviluppo della carriera. Chiediamo ai nostri dirigenti e dipendenti di dare il loro contributo per una maggiore diversità e inclusione in Voith.

Rifiutiamo qualunque forma di lavoro forzato o minorile.

Un'interazione rispettosa ed educata con i colleghi e i partner commerciali è per noi una cosa ovvia. Rispettiamo e promuoviamo la dignità personale e i diritti dell'individuo e non tolleriamo alcuna differenza di trattamento (discriminazione), molestia (sessuale) o degradazione o altri svantaggi basati sull'origine etnica, il sesso, la religione o l'ideologia, l'opinione politica, la disabilità, l'età, l'identità di genere o l'orientamento sessuale.

Rifiutiamo qualunque forma di lavoro forzato o minorile.



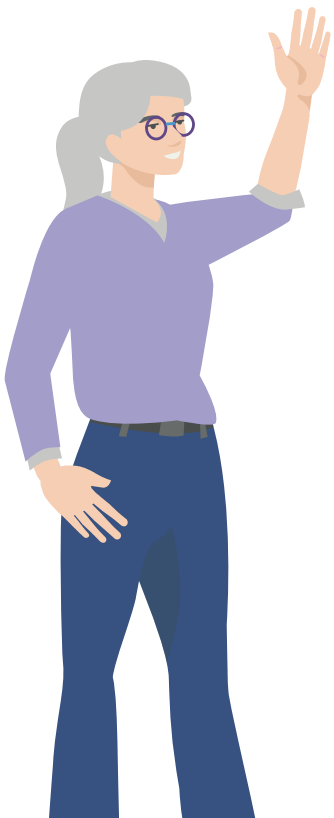
05

Applicazione del Codice di comportamento

5.1 Organizzazione della compliance

Voith ha istituito un Compliance Committee. Il suo compito è quello di implementare e sviluppare ulteriormente il Voith Compliance Programme. In caso di dubbio, la decisione finale spetta al Comitato per la conformità.

Nell'organizzazione della compliance di Voith, i CFO agiscono anche come responsabili della compliance a livello di divisione del Gruppo. Sono l'interlocutore per le questioni di compliance e sono congiuntamente responsabili dell'attuazione del Codice di condotta. Per le singole aziende del gruppo Voith e le unità operative, gli incaricati della compliance vengono denominati dai CFO dalla divisione competente del gruppo.



5.2 Consulenza

Voith mette a disposizione del proprio personale informazioni che possano essere di ausilio per evitare di incorrere in violazioni di legge e del presente Codice di comportamento. Questo include la formazione su argomenti di conformità e su aree di rischio selezionate. Ogni dipendente può inoltre rivolgersi al Compliance Officer della propria azienda, unità operativa o divisione del Gruppo, all'ufficio legale o alle risorse umane competente, all'ufficio Integrity o ai membri del Compliance Committee. Infine, Voith ha istituito un helpdesk per le domande. I relativi dati di contatto e ulteriori informazioni di utilità in materia di compliance sono disponibili sulla homepage e sulla pagina Intranet "Compliance" di Voith.

5.3 Reclami e segnalazioni

Voith si aspetta che ogni dipendente e partner commerciale riferisca a Voith le violazioni del Codice di Condotta e delle linee guida del

Chiunque sollevi lamentele in buona fede non deve temere ripercussioni negative.

Gruppo o le sospette violazioni. I nostri dirigenti sono tenuti a trasmettere qualsiasi informazione ricevuta dai loro team all'organizzazione di compliance. Il nostro obiettivo è promuovere una cultura del dialogo aperto e del feedback costruttivo. Ciò include la possibilità di esprimere critiche e di affrontare apertamente lamentele e comportamenti scorretti attraverso i canali previsti a tale scopo.

Voith mette a disposizione diversi canali di segnalazione per ricevere informazioni. I dipendenti hanno la possibilità di contattare il loro diretto superiore, il dipendente delle Risorse Umane responsabile per loro, il Compliance Officer della loro unità operativa o divisione del Gruppo o qualsiasi membro del Compliance Committee. I casi sospetti possono essere segnalati anche attraverso l'Helpdesk. Le informazioni possono essere portate all'attenzione dell'azienda anche tramite la linea diretta per gli informatori (Whistleblower-Hotline). A tal fine è possibile utilizzare il link o il codice QR riportato di seguito: https://voith.integrityline.app

> Speak-up! Tutto dipende da voi

Un dipendente che, sulla base di prove concrete, giunge alla conclusione che si è verificata o potrebbe verificarsi una violazione del Codice di Condotta o di una linea guida del Gruppo, non deve aspettarsi alcuno svantaggio come risultato della sua segnalazione. Voith non tollera alcuna forma di molestia, discriminazione, esclusione da riunioni, interruzione della partecipazione a progetti o discriminazione nell'avanzamento di carriera. Se necessario, Voith adotterà le misure necessarie per proteggere il dipendente segnalante da eventuali svantaggi. Per quanto possibile e legalmente consentito, Voith tratterà l'identità del whistleblower in modo confidenziale. Lo stesso vale per la protezione dell'identità dei dipendenti coinvolti nelle indagini su reati o sospetti reati.

La responsabilità di condurre indagini interne e di imporre sanzioni in caso di violazione è definita in una linea guida del Gruppo. Le indagini interne alla Voith sono condotte in modo imparziale, equo e sulla base della presunzione di innocenza, secondo una procedura definita. Nell'ambito delle indagini, ci si assicura che le prove non vengano distrutte, falsificate, alterate o nascoste alle persone che conducono l'indagine. I testimoni sono soggetti all'obbligo di dire la verità per non ostacolare le indagini. Qualsiasi minaccia, molestia o intimidazione nei confronti di una persona con l'intento di scoraggiarla dal rilasciare una dichiarazione sarà sanzionata dall'azienda. Le indagini da parte di terzi esterni (ad esempio, da parte di forze dell'ordine nazionali o estere o di autorità di vigilanza) sono supportate dall'azienda al meglio delle sue possibilità. Chiediamo ai nostri dipendenti di collaborare pienamente con tutte le indagini interne e, in collaborazione con la Società, con le indagini governative su eventuali comportamenti scorretti. Questo è in linea con le nostre aspettative di trasparenza e di comportamento responsabile, che riflettono i valori della nostra azienda.

5.4 Disposizione di attuazione

Voith emanerà ulteriori disposizioni attuative su determinate aree del presente Codice di Condotta, ad esempio nelle linee guida del Gruppo. Questi tratteranno e descriveranno, tra l'altro, questioni di dubbio e procedure di approvazione.

Il Codice di comportamento (Code of Conduct) del gruppo Voith è disponibile in più lingue. In caso di discrepanze o incoerenze tra le varie versioni prevarrà quella in tedesco.

Le formulazioni maschili scelte si applicano quindi senza restrizioni anche agli altri generi. L'ultima versione è disponibile su Internet facendo clic su www.voith.com/compliance.

Se non siete sicuri, ponetevi le seguenti cinque domande:

1. Il mio modo di agire è legale?
2. È in linea con il nostro Codice di condotta, le nostre politiche e i nostri valori?
3. La mia azione o decisione è libera da interessi personali?
4. Sta dando il buon esempio?
5. Sarà in grado di mantenere la nostra reputazione di azienda con elevati standard etici?

- Se potete rispondere “Sì” a tutte le domande, potete continuare.

- In caso di dubbi, contattate il vostro responsabile, l’ufficio Risorse Umane, l’ufficio Legale (VZ-Vrj), l’ufficio Integrità (VZ-Vrji) o il vostro Compliance Officer.

Continuate a chiedere finché non siete sicuri!

Il presente Codice, comprendente le linee guida del gruppo, è vincolante per l'intero personale Voith in tutto il mondo.

I dirigenti di Voith hanno una funzione speciale di modello.

Voith riconosce la libera concorrenza. La violazione dell'antitrust riduce la concorrenza. Pertanto, Voith non tollera tale pratica.

Nei rapporti commerciali, il personale Voith può accettare o elargire esclusivamente doni occasionali di valore modesto. In linea generale sono vietati doni in denaro.

La compliance può essere attuata solo se tutti i dipendenti aderiscono ai valori Voith, alle linee guida interne del Gruppo e alle regole del presente Codice di Condotta.

La sicurezza sul lavoro, la salute e la protezione dell'ambiente costituiscono un valore aggiunto per il personale, l'azienda e l'ambiente.

Chiunque sollevi lamentele in buona l'azienda e l'ambiente. fede non deve temere ripercussioni negative.

Per Voith la protezione dei dati è non solo un requisito legale, ma anche l'espressione del comportamento onesto e leale con dati sensibili nei confronti del personale e dei partner commerciali.



I controlli sulle esportazioni riducono i rischi che i prodotti o le tecnologie Voith siano in pericolo.

La qualità dei nostri prodotti e dei nostri servizi è alla base del nostro successo. Pertanto, deve essere particolarmente tutelata.

Voith osserva in ogni parte del mondo i diritti fondamentali della persona.

Le decisioni commerciali vanno prese nell'esclusivo interesse dell'azienda e non devono essere influenzate da interessi privati o personali.

Rifiutiamo qualunque forma di lavoro forzato e minorile.

Voith effettua elargizioni sempre in modo trasparente e a beneficio di organizzazioni e istituzioni con una reputazione irreprensibile.

È compito dell'intero personale proteggere i beni e le informazioni operative dell'azienda.

Voith adotta le misure necessarie a porre fine al riciclaggio di denaro.

Voith prende in seria considerazione i propri obblighi fiscali.

La protezione della nostra proprietà intellettuale è di fondamentale importanza.

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

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

VOITH

2026/10