VOITH

voith.com

Código de Conducta

Grupo empresarial Voith



Contenido

Prefacio de la Gerencia 4
Actuar conforme a los valores de Voith

01 **Introducción y declaración de principios** 6

02 **Comportamiento frente a empresas colaboradoras y la colectividad en general** 8
2.1 Competencia leal
2.1.1 Concertaciones, cárteles y renuncias a la competencia
2.1.2 Ofertas y participación en licitaciones
2.1.3 Corrupción y soborno
2.1.3.1 Ofrecimiento y concesión de beneficios
2.1.3.2 Exigencia y aceptación de ventajas
2.1.3.3 Donativos y patrocinios
2.2 Comportamiento frente a la colectividad en general
2.2.1 Blanqueo de capitales
2.2.2 Control de exportaciones
2.2.3 Impuestos y tributos

03 **Personas con cargo directivo y personas trabajadoras de Voith** 13
3.1 Cultura de dirección y de confianza, comunicación sincera
3.2 Condiciones de trabajo justas
3.3 Evitación de conflictos de intereses
3.3.1 Actividad laboral secundaria
3.3.2 Actividades político-partidistas
3.4 Protección de los activos
3.5 Patentes y derechos de propiedad intelectual
3.6 Uso de la información
3.6.1 Confidencialidad
3.6.2 Protección de datos y seguridad de la información
3.6.3 Conocimientos internos
3.6.4 Informes y contabilidad veraces
3.7 Seguridad laboral, salud, protección del medio ambiente y sostenibilidad
3.8 Calidad

04 **Trato respetuoso, tolerancia e igualdad de oportunidades** 17

05 **Implementación del Código de conducta** 18
5.1 Organización del Compliance
5.2 Asesoramiento
5.3 Quejas y denuncias de mala conducta
5.4 Reglamentos de implementación

Actuar conforme a los valores de Voith

Queridos voithianos y voithianas:

Ya en el año 1927 Voith profesó los siguientes principios de negocio:

„En las transacciones comerciales han de regir la moral, el decoro y la honestidad. El hecho de que la otra parte contratante o la competencia incurran en una conducta desleal no justifica que nosotros nos distanciemos de estos principios de negocio."

Estas líneas siguen siendo vigentes hasta el día de hoy y nuestra empresa las refleja en sus valores de responsabilidad personal, trabajo en equipo, orientación al cliente y respeto. Siguiendo nuestros valores, el programa de Compliance no solo está compuesto por nuestros procesos y procedimientos internos para garantizar el cumplimiento de las normativas y leyes respectivas. El programa de Compliance describe más bien los valores y actitudes necesarios de nuestras personas trabajadoras, con los que aseguramos la confianza de nuestra clientela y empresas colaboradoras y marcamos el estándar para nuestra colaboración.

El respeto y la preservación de nuestros valores de Voith representan la base de nuestro éxito.

Comprometidos con nuestros valores, implantamos en nuestra empresa, hace ya muchos años, una serie de procedimientos y reglas para satisfacer los elevados requisitos, que nosotros mismos nos hemos impuesto. Dichos procedimientos y reglas se van actualizando y adaptando constantemente a las exigencias legales actuales. Están disponibles para todas las personas trabajadoras, entre otros en la Intranet, y componen junto con otras medidas y contenido el Programa de Compliance de Voith.

En Voith se ha implementado el Comité de Compliance para elaborar y ejecutar el Programa de Compliance de Voith. El Comité de Compliance es responsable, entre otros, de ayudar a las compañías del grupo Voith, a las gerencias, a las personas responsables de Compliance y a las personas trabajadoras a afianzar el Compliance, a decidir sobre la interpretación del Código de conducta en caso de duda y a aclarar los casos sospechosos denunciados.

Para la gerencia del grupo es muy importante declarar que obrar conforme a los valores de Voith es siempre un cometido y una responsabilidad de cada persona trabajadora. Esperamos que nuestras personas de dirección actúe conforme a estos valores y los transmita; estas son al mismo tiempo el primer contacto de las personas trabajadoras a la hora de consultar dudas a este respecto.

Los delitos como la corrupción, el soborno, la estafa y la coacción en las transacciones comerciales nacionales como en las internacionales son punibles según el derecho penal alemán y el derecho penal de la mayoría de los demás Estados, sin importar si tales acciones ilícitas han sido cometidas por o contra personas funcionarias públicas o particulares. Toda persona trabajadora que cometa este tipo de delitos no sólo se estará exponiendo a sí mismo a un riesgo considerable de persecución penal, sino que también estará dañando gravemente los intereses de Voith y la reputación de Voith y de todas las personas trabajadoras.

Por ello, como gerencia del grupo, no toleramos en Voith ningún tipo de soborno, corrupción, estafa, acuerdos de cártel, discriminación o cualquier otra forma de infracción contra nuestros valores fundamentales. Si aún así se produjera una vulneración de estas reglas fundamentales, las perseguiremos y castigaremos consecuentemente. Lo mismo rige para las violaciones contra las reglas de la integridad moral y contra la cooperación leal, habitual en Voith.

Dirk Hoke
(Presidente de la Gerencia del Grupo)

Terry Koko
(Gerente de Voith Paper)

Stephanie Holdt
(Gerente Finanzas & Controlling)

Jan Lüder
(Gerente de Voith Hydro)

Denise Kurtulus
(Gerente de Voith Turbo)

01

Introducción y declaración de principios

La confianza que nuestra clientela, personas propietarias y otras depositan en nuestra empresa depende de forma decisiva de la conducta de cada persona trabajadora. La base de dicha confianza reside en el constante cumplimiento del derecho y de la ley, así como de todas las reglas internas de nuestra empresa (Compliance).

Voith es consciente de la responsabilidad que ostenta frente a la sociedad, el medio ambiente y las personas trabajadoras y actúa en consecuencia. Reconocemos la corresponsabilidad de la empresa y de nuestras personas trabajadoras respecto al bien común. Por este motivo, Voith resume en este Código de conducta las normas más importantes que rigen y son de cumplimiento obligatorio para todos los trabajadores de Voith en todo el mundo, dando así continuidad a la cultura de honestidad y decoro que Voith lleva cultivando desde hace mucho y que se refleja en nuestros valores actuales de responsabilidad personal, trabajo en equipo, orientación al cliente y respeto. El valor del respeto es un emblema de nuestra cultura de Compliance. Para nosotros, respeto significa tratar de forma respetuosa, abierta, honesta y modesta a nuestros proveedores, clientes, socios, trabajadores, representantes de los trabajadores y otras personas, con los que mantenemos una relación comercial, pero también a la sociedad (nuestros grupos de interés). No solo se trata de cumplir las normativas y leyes; el esfuerzo por cumplir y aplicar nuestros valores en nuestras actividades empresariales y en el trato personal con nuestros grupos de interés debe ser una actitud básica para todas las personas trabajadoras de Voith y forma parte de nuestra cultura empresarial.

Este Código de conducta sirve de guía para nuestro modo de actuar. Este código ofrece a cada persona trabajadora una guía, que le ayudará a actuar de forma independiente, de acuerdo con los intereses de la empresa. Dicha responsabilidad propia es a la vez un derecho y una obligación. Cada una de las personas trabajadoras es responsable en su ámbito de

Llevar a la práctica el Compliance solo es posible si todas las personas trabajadoras se ciñen por igual a las reglas de este Código de conducta.

Este Código de conducta, incluidas las directivas del grupo, es vinculante para todas las personas trabajadoras de Voith.

competencias de que su conducta sea siempre conforme con las reglas consignadas en este Código de conducta y los valores de Voith. A nuestras personas de dirección les exigimos, debido a su función ejemplarizante, que comuniquen estas reglas y exijan su cumplimiento a su equipo y que ellos mismos den ejemplo de tal cumplimiento. Nuestras personas de dirección pueden ser las primeras personas consultadas con respecto a todas las cuestiones relacionadas con el presente Código de conducta. Esperamos de nuestras personas de dirección que dialoguen constantemente con las personas trabajadoras para que actúen según nuestros valores. Esto incluye el fomento de una cultura crítica, que promueva la crítica constructiva y anime a denunciar conductas indebidas.

Este código de conducta describe nuestro comportamiento estándar, complementado por preceptos legales locales más estrictos y por las costumbres culturales. Cuando Voith haya promulgado directivas del grupo específicas sobre temas en este Código de conducta, el Código de conducta y las disposiciones de aplicación de las directivas del grupo se aplicarán paralelamente. Las directivas actuales del grupo están a disposición de los las personas trabajadoras de Voith a través de la página de Intranet de Voith.

Este código y las directivas del grupo de Voith gozarán de vigencia y serán vinculantes a nivel internacional para todos los trabajadores del grupo empresarial Voith. Voith también espera de todas las demás personas trabajadoras en la empresa (p. ej., personas becarias o asesoras) el cumplimiento de estas reglas.

Este código se aplicará en la relación entre la sociedad en cuestión del grupo empresarial Voith y sus personas trabajadoras, no constituyéndose derechos a favor de terceras partes.



- Responsabilidad personal
- Trabajo en equipo
- Orientación al cliente
- Respeto

02

Comportamiento frente a empresas colaboradoras y la colectividad en general

Nuestra clientela, empresas proveedoras y otras empresas colaboradoras esperan, además de la calidad de nuestros productos y servicios, profesionalidad e integridad en el trato con ellos.

Por ello, la corrección, la honestidad y la transparencia, así como nuestros valores de responsibilidad personal, trabajo en equipo, orientación al cliente y respeto, constituyen los principios que rigen nuestra actuación en las relaciones comerciales. También en interés del público general, nos comportamos en todo momento de forma fiel a la legalidad.

Voith no participa en acuerdos o convenios con terceros y no utiliza la coacción para perseguir objetivos ilícitos o contrarios a nuestras normas éticas. Voith nunca perjudicará u obstaculizará de otro modo a una empresa colaboradora con este fin.

Este código de conducta prohíbe expresamente cualquier forma de conducta indebida, incluyendo pero sin limitarse a un comportamiento fraudulento y corrupto, acuerdos secretos desleales, la coacción o la obstaculización a terceros.



Voith apuesta por la libre competencia. Las violaciones de la legislación antimonopolio limitan la competencia. Voith no las tolera.

2.1 Competencia leal

Voith respeta las reglas de la competencia leal y apoya los esfuerzos de la sociedad por lograr un mercado libre y una competencia abierta a escala nacional e internacional. Voith renuncia a cualquier contrato que sólo pueda conseguirse infringiendo las leyes pertinentes.

Voith prohíbe expresamente acuerdos con otras personas interesadas, incluidos empresas competidoras, clientela y personas funcionarias públicas, para garantizar la integridad de la libre competencia. Quedan terminantemente prohibidos los acuerdos sobre precios, la manipulación de licitaciones u otros intentos de manipular la libre competencia. Las personas trabajadoras se abstendrán de cualquier acción, que pudiera socavar la libre competencia, en especial el intercambio de información sensible sobre precios con empresas competidoras, acuerdos para el reparto de clientela o de mercados u otros esfuerzos coordinados para manipular la competencia.

2.1.1 Concertaciones, cárteles y renuncias a la competencia

Todo persona trabajadora está obligada a obedecer las leyes sobre restricciones de la competencia. En consecuencia, se prohíbe celebrar acuerdos formales o informales con empresas competidoras, para obstaculizar la competencia de forma ilegal.

Lo mismo se aplicará a las prácticas tácitas, concertadas conscientemente. Por eso, también serán inadmisibles entre las empresas competidoras los repartos de zonas geográficas o de clientela, así como los acuerdos y las cesiones de información sobre precios, relaciones de suministro, condiciones, capacidades, cuotas de mercado, márgenes, costes, informaciones específicas sobre clientela, así como contenidos o comportamientos de la oferta. En la medida en que Voith ostente una posición dominante en el mercado, no podrá aprovecharse de ella de forma ilícita.

Todos los acuerdos que se pretendan celebrar con empresas competidoras deberán presentarse previamente al Departamento de Asuntos Jurídicos correspondiente para su examen y a la persona directiva financiera de la división del grupo para su autorización. Si el Departamento de Asuntos Jurídicos considera que el acuerdo en cuestión no puede celebrarse, la persona directiva financiera no lo autorizará. En tal caso, el asunto deberá pasar a manos del Comité de Compliance.

2.1.2 Ofertas y participación en licitaciones

Voith, en su esfuerzo por obtener contratos públicos o privados, cumple con la normativa de contratación pública vigente. Presentamos nuestras ofertas a contratistas públicos y privados, aportando información veraz e integra y ofreciendo plena transparencia. No nos beneficiamos de ventajas financieras ilegales o de cualquier otro tipo, ya que la honestidad es nuestra máxima prioridad.

2.1.3 Corrupción y soborno

Voith no tolera ninguna forma de corrupción o soborno. Por corrupción se entiende el ofrecimiento directo o indirecto, la entrega o recepción o la exigencia de una ventaja material o inmaterial con la intención de influir indebidamente en la actuación de otra persona o de dejarse influir en la propia actuación. La corrupción daña a la sociedad y a la economía, ya que socava la confianza, refuerza la desigualdad, distorsiona la competencia y menoscaba las prestaciones de servicio públicas. La corrupción provoca la toma de decisiones inadecuadas y el uso erróneo de recursos financieros.

En consecuencia, todas las actividades comerciales de Voith deben regirse por una mentalidad y una conducta honestas y responsables, en consonancia con nuestros valores fundamentales: responsabilidad personal, trabajo en equipo, orientación al cliente y respeto.

2.1.3.1 Ofrecimiento y concesión de beneficios
En la competencia apostamos por la calidad y el rendimiento de nuestros productos y servicios. Por tanto, queda prohibido cualquier acuerdo o pacto accesorio que se refiera a una concesión directa o indirecta de ventajas a favor de determinadas personas u organizaciones en relación con la mediación, la adjudicación, la autorización, el suministro, la tramitación o el pago de encargos. Esto afecta a todos los acuerdos celebrados con empresas colaboradoras y cualquier otra tercera persona como las autoridades.

Los regalos y las invitaciones serán admisibles en la medida en que, debido a su valor, su marco financiero o por cualquier otro aspecto, no influyan de forma inadmisible en las actuaciones o decisiones de la persona beneficiaria o sitúen a la persona beneficiaria en una situación de dependencia obligatoria. En el caso de invitaciones a eventos, deberá tenerse en cuenta que el evento sea usual en las transacciones comerciales y adecuado en cuanto a su naturaleza y dimensiones y que esté claramente relacionado con los negocios. Las personas funcionarias públicas están sometidos a una norma todavía más estricta. Los regalos en forma de dinero están absolutamente prohibidos. Una directiva del grupo regula los detalles.

Además de dinero, los regalos y la hospitalidad no permitidos también pueden incluir beneficios en especie, por ejemplo, invitaciones a eventos deportivos, culturales o de ocio, viajes, descuentos privados, lujosas invitaciones a comidas, asunción de gastos, vales o la oferta de un puesto de trabajo hasta beneficios „blandos" como la obtención de medallas, títulos y puestos honoríficos o afiliaciones exclusivas. La concesión de un regalo o de una invitación a comer también podrá ser ilícita, aunque solo se favorezca indirectamente a dicha persona. Tal beneficio indirecto puede existir, por ejemplo, si se satisface alguna prestación a un familiar de dicha persona (p. ej. consecución de una beca o un puesto de formación para un hijo) o si se efectúan prestaciones (por ejemplo, donativos) a favor de terceras partes, mediante las cuales dicha persona vaya a beneficiarse digamos, por ejemplo, en forma de una mejora de la posición social o política.

Los regalos e invitaciones no admisibles incluyen también a los así llamados pagos de facilitación (facilitation payments). Se denominan pagos de facilitación a los pagos a personas funcionarias públicas, que se realizan con la intención de acelerar o asegurar una operación de rutina oficial y regular (p. ej., la aceleración de despachos de aduanas, la fijación de una cita oficial). Los pagos de facilitación solo serán admisibles en casos excepcionales, p. ej., en situaciones de emergencia.



Las personas trabajadoras de Voith solo podrán aceptar obsequios ocasionales de bajo valor en sus relaciones comerciales. Por lo general, los regalos en forma de dinero están prohibidos.

En Voith, las donaciones se hacen de forma transparente y a organizaciones e instituciones con una reputación indiscutible.

Las retribuciones en forma de comisiones o de cualquier otra naturaleza, que se paguen a empresas colaboradoras (empresas proveedoras, subcontratistas, consorcio de empresas, empresas conjuntas, empresas revendedoras, personas representantes y personas asesoras) deberán guardar una relación adecuada con respecto a su actividad. Los acuerdos con estas empresas colaboradoras, incluidas todas las modificaciones posteriores, deberán ser redactados íntegramente por escrito. La integridad es un criterio de selección importante. Se deberá obligar a la empresa colaboradora a que respete el Código de conducta de Voith y a que, sobre todo, no efectúe ningún acto de soborno. Se deberá obligar a la empresa colaboradora a que entregue periódicamente informes veraces sobre la actividad. Una directiva del grupo regula los demás detalles sobre los requisitos previos y el procedimiento para la contratación de un una empresa colaboradora, así como sobre el proceso del control continuo de la actividad de esta. Al igual que ocurre con la remuneración inadecuada, las decisiones de nuestras empresas colaboradoras no deberán verse influidas por regalos o invitaciones inapropiados.

2.1.3.2 Exigencia y aceptación de ventajas

Los regalos de empresas colaboradoras son habituales en una medida limitada, si bien pueden poner en peligro la reputación de nuestra empresa o provocar conflictos de intereses. Por eso, nuestras personas trabajadoras tienen prohibido exigir o aceptar para sí mismos o para personas cercanas beneficios personales como dinero, invitaciones a eventos deportivos, culturales o de ocio, viajes, descuentos privados, regalos, invitaciones a comidas lujosas, asunción de costes, vales, hasta beneficios „blandos“ como la obtención de medallas, títulos y puestos honoríficos o afiliaciones exclusivas.

Se excluyen los regalos ocasionales y las invitaciones a comidas de poco valor. Los ofrecimientos de regalos o ventajas que vayan más allá de lo aquí establecido deberán rechazarse y será preciso informar a la persona responsable. Los regalos en forma de dinero de cualquier naturaleza no están permitidos. Por lo demás, se aplicarán por analogía las reglas contempladas en el epígrafe anterior 2.1.3.1. Una directiva del grupo regula los detalles.

2.1.3.3 Donativos y patrocinios

Voith recibe solicitudes de donativos de diversas organizaciones e instituciones. Se deberán conocer el beneficiario y el concepto de uso. No se admiten pagos a cuentas privadas. No se concederán donativos a las organizaciones que puedan dañar nuestra reputación. Se prohíbe la concesión de donaciones en proximidad temporal y fáctica de contratos. Quedan prohibidas las donaciones a partidos políticos.

En los patrocinios, deberá existir una relación adecuada entre la asignación y la contraprestación acordada. Una directiva del grupo regula los detalles sobre los procesos de control y las condiciones previas de la concesión de un donativo y de la firma de un contrato de patrocinio.



2.2 Comportamiento frente a la colectividad en general

Nuestras acciones se guían por principios éticos:

2.2.1 Blanqueo de capitales

Se entiende por blanqueo de capitales la ocultación de la procedencia de medios financieros y otros valores patrimoniales procedentes de actividades criminales (p. ej., soborno o terrorismo) mediante su incorporación al circuito legal de las finanzas y la economía. Voith no participa en actividades de blanqueo de capitales. La empresa ha tomado medidas para el control y la evitación de transacciones al contado para no ser utilizados para actividades de blanqueo de capitales. Una directiva del grupo regula los detalles.

Cada persona trabajadora deberá solicitar la comprobación de transacciones financieras inusuales, sobre todo aquellas que impliquen grandes importes en metálico, que puedan ser sospechosas de blanqueo de capitales, así como comportamientos sospechosos de clientela, de personas asesoras y empresas colaboradoras, por parte de una personaresponsable de Compliance o del Departamento de Asuntos Jurídicos del grupo.

2.2.2 Control de exportaciones

Voith es una empresa que actúa globalmente. Al realizar nuestras actividades actuales, así como al captar nuevos mercados, cumplimos con las actuales disposiciones sobre economía exterior y normas sobre el control de importaciones y exportaciones, así como sobre los embargos económicos vigentes.

Voith garantiza con procesos internos el cumplimiento de las citadas normas, que no solo afectan a las mercancías físicas disponibles, sino también, p. ej., a información, tecnologías y prestaciones de servicios. En toda transacción con una referencia internacional directa o indirecta se comprueba si existe alguna prohibición o sujeción a autorización. Una directiva del grupo regula los detalles.

Voith adopta las medidas necesarias para impedir el blanqueo de capitales.

2.2.3 Taxes and levies

En su calidad como empresa global, Voith está sujeta a las leyes fiscales de numerosos países. Para Voith es algo natural atender sus obligaciones fiscales en el marco de las leyes vigentes y cumplir así con la responsabilidad societaria de una empresa. El incumplimiento de las obligaciones fiscales daña nuestra buena reputación y menoscaba la confianza de nuestra clientela, empresas proveedoras y otras empresas colaboradoras, así como nuestras personas propietarias y trabajadoras. Además, ello implica altos riesgos financieros en forma de pagos impositivos adicionales y multas, además de posibles consecuencias penales para las personas trabajadoras responsables.

Voith cumple con sus obligaciones fiscales.

El control de las exportaciones reduce el riesgo de que los productos o tecnologías de Voith acaben en manos equivocadas.

03

Personas directivas y trabajadoras de Voith

Gran disposición al trabajo y productividad, así como un trato respetuoso a nuestras personas trabajadoras, son imprescindibles por igual para alcanzar un éxito empresarial sostenible. El éxito económico de Voith solo podrá asegurarse mediante y con nuestras personas trabajadoras en todo el mundo.

Las personas directivas de Voith desempeñan una función ejemplarizante muy importante.

3.1 Cultura de dirección y de confianza, comunicación sincera

Este código rige para todas las personas trabajadoras. Nuestras personas directivas desempeñan un importante papel ejemplarizante. Están activamente comprometidos con una mejora continua de nuestra cultura empresarial. Promueven el diálogo entre las personas trabajadoras, fomentan los debates en grupo y apoyan las reuniones periódicas de equipo y el desarrollo de las personas trabajadoras. Para ello ponen especial énfasis en la diversidad y reconocen las ventajas de ser receptivos para opiniones diferentes, así como en una cultura de diálogo para el éxito de la empresa.

La expresión de una crítica y unas opiniones constructivas es manifiestamente deseada. Los indicios a tiempo de problemas y de desarrollos indeseables son una ayuda para el desarrollo de nuestra cultura y de nuestro éxito económico. Gracias a ellos, la empresa puede reaccionar rápidamente e impedir y limitar daños para nuestra cultura empresarial y el éxito económico. Una cultura de diálogo abierto y de crítica constructiva constituye un componente importante para la aplicación de nuestros valores de responsabilidad personal, trabajo en equipo, orientación al cliente y respeto y, por lo tanto, para el éxito de Voith.

3.2 Condiciones de trabajo justas

Voith ofrece a sus personas trabajadoras una remuneración adecuada, así como unas condiciones de trabajo justas, conformes con los requisitos legales. Voith aprecia y fomenta el estrecho intercambio y una colaboración leal marcada por el respeto mutuo con los gremios empresariales de las personas trabajadoras, cuyo trabajo consideramos como un enriquecimiento para la configuración de la forma de trabajar conjuntamente en nuestra empresa. Ninguna persona trabajadora deberá sufrir desventaja alguna por su actividad en uno de estos gremios.

3.3 Evitación de conflictos de intereses

Nuestras personas trabajadoras no deberán incurrir en conflictos de intereses o de lealtad durante su actividad para la empresa. Tales conflictos pueden producirse, por ejemplo, en negocios entre una empresa de Voith y las personas trabajadores o personas cercanas a estas (p. ej., familiares), al igual que en negocios con empresas colaboradoras como empresas proveedoras, si tienen como persona empleada a una persona trabajadora o a una persona cercana a estas (p. ej., un familiar) o tiene un interés financiero en la empresa colaboradora. Los posibles conflictos de intereses deberán ser revelados a la persona responsable antes de su conclusión con el formulario que Voith pone a su disposición.

3.3.1 Actividad laboral secundaria
El emprendimiento de una actividad laboral secundaria y remunerada deberá ser autorizada previamente y por escrito por el Departamento de Recursos Humanos correspondiente.

3.3.2 Actividades político-partidistas
Voith no participa en actividades político-partidistas. Aplaudimos expresamente el compromiso cívico y social, así como el compromiso caritativo de nuestras personas trabajadoras. Las personas trabajadoras que se implican, lo hacen como personas particulares. Sin embargo, deberán ser excluidos los conflictos de intereses que afecten a los intereses de la empresa.

3.4 Protección de los activos, uso de recursos de trabajo

Voith exige a sus personas trabajadoras la protección de los activos materiales e inmateriales de la empresa. Forman parte de dichos activos, entre otros, los inmuebles, los medios de explotación y las existencias en almacén; los bonos y los fondos en efectivo; el mobiliario y material de oficina; los sistemas de información y el software. Las violaciones de la ley como el fraude, el hurto, la apropiación indebida y el blanqueo de capitales se perseguirán por la vía jurídico-penal.

Las decisiones comerciales se adoptan exclusivamente en el interés de la empresa y no deben verse influidas por intereses privados o personales.

Todos los medios de trabajo, las plantas e instalaciones podrán utilizarse únicamente con fines empresariales, a no ser que se permita expresamente el uso particular. Al utilizar Internet, quedará prohibido el acceso y el compartir contenidos, que inciten al odio contra grupos sociales o sus personas miembro, ensalcen la violencia u otros delitos penales o resulten ofensivos.

Es cometido de cada persona trabajadora proteger los activos y la información operativa de la empresa.

3.5 Patentes y derechos de propiedad intelectual

El desarrollo continuo de la tecnología propia de nuestra empresa mediante inventos y mejoras de nuestros conocimientos técnicos es imprescindible para mantener la competitividad de la empresa. Nuestra empresa protege su tecnología así como su conocimiento técnico contra un uso no autorizado con derechos de propiedad intelectual, como patentes y dere-

La protección de nuestra propiedad intelectual es de máxima importancia.



chos de marca. Los secretos empresariales no deberán ser facilitados a terceras partes sin autorización. Asimismo, respetamos los derechos de propiedad de terceras partes. Ninguna persona trabajadora podrá acceder o utilizar sin autorización los secretos de una tercera.

Una directiva del grupo regula los detalles.

3.6 Uso de la información

Por lo que se refiere al tratamiento de información interna de la empresa, exigimos la aplicación de la debida diligencia. Una directiva del grupo regula los detalles del tratamiento responsable de conocimientos técnicos e información confidencial, así como su clasificación (encriptación y clasificación).

Para Voith, la protección de datos no obedece solo a un requerimiento legal, sino que es la expresión de un trato sincero y justo con los datos personales de las personas trabajadoras y empresas colaboradoras.

3.6.1 Confidencialidad

Respecto a los asuntos internos que no se den a conocer públicamente, deberá guardarse secreto. Esto regirá también para los inventos y para cualquier otro conocimiento técnico. Estos elementos son la piedra angular para el éxito sostenible y garantes del futuro del grupo empresarial Voith. Por consiguiente, ninguna persona trabajadora podrá facilitar de ninguna forma conocimientos nuevos o secretos empresariales a terceras partes. Esto regirá también una vez finalizada la relación laboral. Asimismo, ninguna persona trabajadora deberá pedir o inducir a una tercera parte, como quizás una persona trabajadora de la clientela, a que infrinja su obligación de confidencialidad y a que otorgue información confidencial a Voith.



3.6.2 Protección de datos y seguridad de la información

El intercambio electrónico de información a nivel mundial es una necesidad en las actividades comerciales actuales. Sin embargo, la comunicación electrónica está ligada a riesgos para la confidencialidad, la integridad y la disponibilidad de datos. La garantía de la mejor seguridad de información posible y la protección de los derechos de privacidad de nuestras personas trabajadoras y empresas colaboradoras con nuestros sistemas informáticos son un objetivo declarado de la empresa. Para la empresa es importante mantener un nivel de protección de datos adecuado a escala mundial y correspondiente al derecho aplicable. La documentación oficial y los soportes de almacenamiento de datos empresariales deberán protegerse siempre del acceso de terceras partes. La prevención eficaz contra riesgos para la seguridad de la información es tanto una labor de las esferas directivas como un cometido de cada persona trabajadora.

Todos los detalles se recogen en una directiva del grupo.

3.6.3 Conocimientos internos

No está permitido obtener ventajas personales o para otros, mediante el uso de conocimientos internos de la empresa. Lo mismo se aplicará a la transmisión no autorizada de conocimientos internos.

3.6.4 Informes y contabilidad veraces

En los informes internos y externos, las personas trabajadoras están obligadas a facilitar datos, verbalmente y por escrito, que se ajusten a la verdad. Queda prohibida toda manipulación de contenidos. Todas las transacciones comerciales deberán registrarse en el sistema contable de conformidad con las normativas comerciales y fiscales aplicables, contabilizarse correctamente y archivarse de acuerdo con las normas de conservación.

3.7 Seguridad laboral, salud, protección del medio ambiente y sostenibilidad

Para Voith, la protección de la vida y la salud de las personas trabajadoras, así como el tratamiento responsable de los recursos y de las sustancias nocivas es algo que se da por sentado. Es competencia de todas las personas trabajadoras evitar cualquier peligro para las personas en el puesto de trabajo, mantener a un nivel reducido los impactos sobre el medio ambiente y usar los recursos con moderación. En cuanto al desarrollo y la producción de nuestros productos, nos regimos por los principios de la sostenibilidad y la compatibilidad medioambiental. También en este ámbito, nuestros valores de responsabilidad personal, trabajo en equipo, orientación al cliente y respeto son una obligación para todos los miembros de la empresa.

Todos los detalles se recogen en una directiva del grupo.

3.8 Calidad

El éxito del que gozan nuestros productos y servicios en el mercado va unido de forma inseparable a su calidad: le damos gran importancia a que todas las personas trabajadoras contribuyan con su creatividad, su destreza y su meticulosidad al cumplimiento de nuestros estándares de calidad, para así marcar la pauta para nuestra clientela y terceras personas.

Nuestro objetivo es asegurar una calidad excelente y mejorarla continuamente. Este es un factor importante para nuestro éxito. No podemos aceptar ninguna conducta, consciente o negligente, que provoque una merma de nuestra calidad.

La calidad de nuestros productos y prestaciones de servicios es la base de nuestro éxito. Por ello, es muy importante protegerla.

La protección laboral, de la salud y del medio ambiente se traduce en un valor añadido para las personas trabajadoras, la empresa y el medio ambiente.



04

Trato respetuoso, tolerancia e igualdad de oportunidades

Voith respeta los derechos fundamentales del ser humano en todo el mundo. Como grupo empresarial que actúa a nivel global, trabajamos con personas trabajadoras y empresas colaboradoras de distintas nacionalidades, culturas y formas de pensar. Fomentamos la diversidad y la inclusión para la innovación y la fortaleza económica.

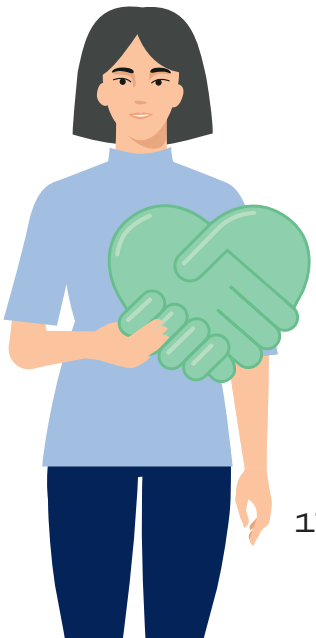
Voith respeta los derechos fundamentales del ser humano en todo el mundo.

La diversidad comienza con el proceso de solicitud de empleo y continúa con la composición del equipo de trabajo y el desarrollo de la carrera profesional. Alentamos a nuestras personas directivas y trabajadoras a que contribuyan para alcanzar más diversidad e inclusión en Voith.

Rechazamos toda forma de trabajo forzoso o infantil.

Para nosotros, el trato respetuoso y amable a nuestras personas trabajadoras y empresas colaboradoras es algo esencial. Nuestra empresa respeta y fomenta la dignidad personal y los derechos personales de cada individuo y no consentimos ningún trato diferenciador ilegal (discriminación), acoso o degradación u otras discriminaciones debido al origen étnico, el sexo, la religión o la filosofía de vida, la convicción política o debido a una minusvalía, la edad, la identidad sexual o la orientación sexual.

Rechazamos toda forma de trabajo forzoso o infantil.



05

Implementación del Código de conducta

5.1 Organización del Compliance

Voith ha creado un Comité de Compliance. Su misión es desarrollar e implementar el Programa de Compliance de Voith. En casos dudoso, será el Comité de Compliance quien decida.

En la organización de Compliance de Voith, a nivel de las divisiones del grupo, las personas directivas financieras también trabajan como personas responsables en el Comité de Compliance. Ellas son personas de contacto para cuestiones de Compliance y también están familiarizadas con el Código de conducta. La persona directiva financiera de la división del grupo designa personas responsables de Compliance para cada sociedad y unidad operativa de Voith.



5.2 Asesoramiento

Voith pone a disposición informaciones y recursos, que le ayudarán a evitar infracciones contra las leyes y este Código de conducta. Esto comprende cursos de formación sobre temas de Compliance y ámbitos de riesgo seleccionados. Además, cada persona trabajadora podrá dirigir sus preguntas a la persona responsable de Compliance de su sociedad, de su unidad operativa o de la división del grupo, al Departamento de Asuntos Jurídicos o de Recursos Humanos competente, al departamento de integridad o a las personas miembro del Comité de Compliance. Por último, Voith ha creado un servicio de ayuda para este tipo de preguntas. Los datos de contacto así como informaciones útiles sobre el tema de Compliance podrán consultarse en la página web de Voith y en la página de Intranet de Voith „Compliance“.

5.3 Quejas y denuncias de mala conducta

Voith espera de cada persona trabajadora y empresa colaboradora, animándoles a ello expresamente, que informen a Voith sobre infracciones contra el Código de conducta y las directivas del grupo o los correspondientes casos sospechosos. Nuestras personas directivas están obligadas a comunicar a la organización de Compliance los indicios que les hayan llegado por parte de su equipo. Nuestro objetivo es fomentar una cultura de diálogo abierto y una crítica constructiva. Esto

Quien comunique una injusticia, no deberá temer ninguna represalia.

incluye que se puedan expresar críticas y se pueda hablar abiertamente sobre deficiencias y comportamientos erróneos, a través de los canales previstos para ello. Voith pone a disposición diferentes canales internos de comunicación para recibir tales indicios. Las personas trabajadoras tienen la posibilidad de dirigirse a su persona responsable directa, a su persona trabajadora de recursos humanos competente, a la persona responsable de Compliance de su unidad operativa o de su división o a cualquier persona miembro del Comité de Compliance. Además, los casos sospechosos se pueden notificar a través de Helpdesk. Los indicios también se pueden poner en conocimiento de la empresa a través de la hotline Whistleblower. Para ello, se podrá utilizar el enlace abajo mencionado o el código QR: https://voith.integrityline.app

> ¡Habla claro! Está en tus manos



Una persona trabajadora, que en base a indicios concretos llegue de buena fe a la conclusión de que se ha cometido o de que es posible que se haya cometido una infracción contra el Código de conducta o contra una directiva del grupo, no deberá temer ningún tipo de represalia por haberlo notificado. Voith no tolerará ningún tipo de acoso, discriminación, exclusión de reuniones, finalización de la colaboración en proyectos o desventajas en el desarrollo profesional. Si fuera necesario, Voith adoptará las medidas necesarias para proteger a la persona trabajadora notificante de tales represalias. En la medida de lo posible y siempre que sea legalmente admisible, Voith tratará de forma confidencial la identidad de las personas trabajadoras que notifiquen una infracción. Lo mismo regirá en cuanto a la identidad de aquellas personas trabajadoras que colaboren en la aclaración de infracciones o de una sospecha.

La competencia para la ejecución de investigaciones internas y la imposición de sanciones en el caso de una infracción resulta de una directiva del grupo. Voith realizará las investigaciones internas de forma imparcial, justa y sobre la base de la presunción de inocencia, según un procedimiento definido. En el marco de las investigaciones, se garantizará que el material de prueba no sea destruido, falsificado, modificado u ocultado a las personas que realizan la investigación. Las personas testigo estarán obligadas a decir la verdad para no dificultar la investigación. La empresa sancionará cualquier tipo de amenaza, acoso o intimidación de una persona, con la intención de disuadirle de que haga una declaración. La empresa contribuirá en la medida de sus posibilidades a las investigaciones por parte de terceras personas externas (p. ej., por parte de autoridades judiciales o autoridades reguladoras nacionales o internacionales). Exigimos a nuestras personas trabajadoras que cooperen completamente con todas las investigaciones internas legales y, en cooperación con la empresa, con las investigaciones gubernamentales sobre posibles conductas indebidas. Lo cual está en consonancia con nuestras expectativas de transparencia y comportamiento responsable, que se ve reflejado en los valores de nuestra empresa.

5.4 Reglamentos de implementación

Voith publicará reglamentos de implementación adicionales sobre temas seleccionados del presente Código de conducta como, p. ej., en las directivas del grupo. Estos tratarán y describirán, entre otras cosas, dudas y procedimientos de aprobación.

El Código de conducta (Code of Conduct) del grupo empresarial Voith está publicado en varios idiomas. En caso de existir discordancias o contradicciones entre las versiones en los distintos idiomas, será determinante la versión alemana.

Las redacciones masculinas escogidas se extienden también al resto de géneros sin limitaciones. Encontrará la versión actual en la página de Internet www.voith.com/compliance.

:Si tiene dudas, hágase las siguientes cinco preguntas:

1. ¿Actúo de forma legal?
2. ¿Actúo conforme a nuestro Código de conducta, nuestras directivas y valores?
3. ¿He actuado o tomado una decisión sin tener en cuenta mis intereses personales?
4. ¿Supone un buen ejemplo?
5. ¿Hará que se mantenga nuestra reputación como empresa con elevados estándares éticos?

- Si ha contestado a todas las preguntas con un „Sí“, podrá continuar.

- Si tiene dudas sobre una pregunta, póngase en contacto con su persona responsable, el Departamento de Recursos Jurídicos, el Departamento de Asuntos Legales (VZ Vrj), el Departamento de Integridad (VZ Vrji) o su persona responsable de Compliance.

Pregunte todo lo que sea necesario, hasta que tenga la seguridad de la respuesta!

Este Código de conducta, incluidas las directivas del grupo, es vinculante para todas las personas trabajadoras de Voith.

Las personas directivas de Voith desempeñan una función ejemplarizante muy importante.

Voith apuesta por la libre competencia. Las violaciones de la legislación antimonopolio limitan la competencia. Voith no las tolera.

Las personas trabajadoras de Voith solo podrán aceptar obsequios ocasionales de bajo valor en sus relaciones comerciales. Por lo general, los regalos en forma de dinero están prohibidos.

Llevar a la práctica el Compliance solo es posible si todas las personas trabajadoras se ciñen por igual a las reglas de este Código de conducta.

La protección del trabajo, de la salud y del medio ambiente se traduce en un valor añadido para todas las personas trabajadoras, la empresa y el medio ambiente.

Quien comunique una injusticia, no deberá temer ninguna represalia.

Para Voith, la protección de datos no obedece solo a un requerimiento legal, sino que es la expresión de un trato sincero y justo con los datos personales de las personas trabajadoras y las empresas colaboradoras.



El control de las exportaciones reduce el riesgo de que los productos o tecnologías de Voith acaben en manos equivocadas.

La calidad de nuestros productos y servicios es la base de nuestro éxito. Por ello, es muy importante protegerla.

Voith respeta los derechos fundamentales del ser humano en todo el mundo.

Las decisiones comerciales se adoptan exclusivamente en el interés de la empresa y no deben verse influidas por intereses privados o personales.

Rechazamos toda forma de trabajo forzoso e infantil.

En Voith, las donaciones se hacen de forma transparente y a organizaciones e instituciones con una reputación indiscutible.

Es cometido de cada persona trabajadora proteger los activos y la información interna de la empresa.

Voith adopta las medidas necesarias para impedir el blanqueo de capitales.

Voith cumple con sus obligaciones fiscales.

La protección de nuestra propiedad intelectual es de máxima importancia.

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

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

VOITH

2026/10