VOITH

voith.com

# Código de Conduta

Grupo de empresas Voith



# Índice

**Mensagem da Diretoria Executiva** 4
**Agir em conformidade com os valores Voith**

01 **Introdução e explicação dos princípios** 6

02 **Conduta em relação aos parceiros comerciais e ao público em geral** 8
2.1 Concorrência leal
2.1.1 Acordos, cartéis e não-concorrência
2.1.2 Ofertas e participação em licitações
2.1.3 Corrupção e suborno
2.1.3.1 Oferta e concessão de vantagens
2.1.3.2 Exigência e aceitação de vantagens
2.1.3.3 Doações e patrocínios
2.2 Conduta em relação ao público em geral
2.2.1 Lavagem de dinheiro
2.2.2 Controle de exportações
2.2.3 Tributos e encargos

03 **Gerência e colaboradores na Voith** 13
3.1 Cultura de gerência e de confiança
3.2 Condições justas de trabalho
3.3 Prevenção de conflitos de interesses
3.3.1 Segundo emprego
3.3.2 Atividades político-partidárias
3.4 Proteção de ativos
3.5 Patentes, direitos de propriedade industrial
3.6 Tratamento de informações
3.6.1 Sigilo
3.6.2 Proteção de dados e segurança da informação
3.6.3 Informação privilegiada
3.6.4 Apresentação correta de relatórios
3.7 Segurança no trabalho, saúde, proteção ambiental e sustentabilidade
3.8 Qualidade

04 **Tratamento respeitoso, tolerância e igualdade de oportunidade** 17

05 **Implementação do Código de Conduta** 18
5.1 Organização de Compliance
5.2 Aconselhamento
5.3 Reclamações e informações
5.4 Disposições de execução

# Agir em conformidade com os valores Voith

Prezados Voithianos e Voithianas,

Já no ano de 1927, a Voith assumia os seguintes princípios comerciais:

"Nas relações comerciais aplicam-se a moral, a decência e a honestidade. Um comportamento incorreto por parte de qualquer parceiro ou da concorrência não nos dá o direito de nos desviarmos deste princípio comercial."

Essas frases continuam atuais e, hoje, as traduzimos em nossos valores: Postura de Dono, Trabalho em equipe, Foco no Cliente e Respeito. De acordo com os nossos valores, Compliance não consiste apenas nos nossos processos e procedimentos internos para garantir o cumprimento dos regulamentos e leis que nos afetam. Além disso, Compliance descreve os valores necessários e a atitude básica dos nossos colaboradores, com os quais garantimos a confiança dos nossos clientes e parceiros comerciais e definimos o que é padrão para a nossa cooperação.

Respeitar e preservar nossos valores Voith são a base do nosso sucesso.

Em compromisso com nossos valores, já há muitos anos implementamos normas e procedimentos em nossa empresa para atender às elevadas expectativas que estabelecemos para nós mesmos. Estas normas e procedimentos são permanentemente atualizados e adaptados às respectivas exigências legais atuais. As normas estão acessíveis a todos os colegas na intranet e, juntamente com outras medidas e conteúdos, formam o programa de Compliance da Voith.

Na Voith, o Comitê de Compliance foi elaborado para desenvolver e implementar o programa de Compliance da Voith. O Comitê de Compliance é responsável, entre outras coisas, por apoiar as empresas do Grupo Voith, a diretoria, os responsáveis pelo Compliance e os funcionários na consolidação dos princípios de Compliance, tomando decisões em casos de dúvida sobre a interpretação do Código de Conduta e esclarecendo casos suspeitos denunciados.

A diretoria do Grupo enfatiza, no entanto, que agir de acordo com os valores da Voith é tarefa e responsabilidade de cada colaborador. Esperamos que nossas gerências sejam exemplos dos valores da Voith e os transmitam aos seus colaboradores, pois eles são as primeiras pessoas de contato dos colaboradores em caso de dúvidas relacionadas a esses valores.

Delitos como corrupção, suborno, fraude e coerção são puníveis tanto no comércio doméstico quanto no internacional, independentemente de as ações ilícitas serem cometidas por ou contra funcionários públicos ou particulares, de acordo com Direito Penal alemão e no Direito Penal da maior parte dos outros países. Um colaborador que viole esta norma não expõe apenas ele próprio a um elevado risco de ser processado criminalmente, mas prejudica também massivamente os interesses da Voith e a sua reputação, bem como a de todos os Voithianos.

Por esse motivo, como Diretoria do Grupo, não toleramos na Voith qualquer tipo de suborno, corrupção, fraude, formação de cartel, discriminação ou quaisquer outras formas de infração contra os nossos valores fundamentais. Se, ainda assim, ocorrerem violações destas normas fundamentais, iremos apurá-las e puni-las rigorosamente. O mesmo se aplica às violações das regras de decência e da cooperação confiável mantidas pela Voith.

Dirk Hoke
(Presidente da Diretoria do Grupo)

Terry Koko
(Diretor Voith Paper)

Stephanie Holdt
(Diretora Finanças e Controladoria)

Jan Lüder
(Diretor Voith Hydro)

Denise Kurtulus
(Diretora Voith Turbo)

# 01

# Introdução e explicação dos princípios

A confiança dos nossos clientes, parceiros comerciais, acionistas, colaboradores e do público em geral na nossa empresa depende, de forma decisiva, do comportamento de cada colaborador. A base desta confiança é o respeito permanente pela Lei, bem como por todas as nossas normas internas (Compliance).

A Voith está consciente de sua responsabilidade para com a sociedade, o meio ambiente e seus funcionários e age de acordo com essa responsabilidade. Reconhecemos a corresponsabilidade da empresa e dos nossos colaboradores no bem comum. Por isso, a Voith reuniu neste Código de Conduta as normas mais importantes e obrigatórias para todos os colaboradores da Voith em todo o mundo, dando, assim, continuidade à cultura de honestidade e decência há muito exercida pela Voith, refletida em nossos atuais valores de Postura de Dono, Trabalho em equipe, Foco no Cliente e Respeito. Nosso valor de Respeito simboliza nossa cultura de Compliance. Respeito, para nós, significa tratar nossos fornecedores, clientes, acionistas, funcionários, representantes dos colaboradores e outros com quem mantemos uma relação comercial, bem como a sociedade em geral (nossos stakeholders), de maneira respeitosa, aberta, honesta e humilde. Para nós, não se trata apenas de cumprir regulamentos e leis; o esforço para alcançar a conformidade e implementar nossos valores em nossas atividades comerciais e no tratamento pessoal com nossos stakeholders deve, ao invés disso, representar uma atitude fundamental para todos os funcionários da Voith e é parte integrante de nossa cultura corporativa.

Este código de conduta serve de guia para nossas ações. Ele oferece a cada colaborador da Voith uma orientação que o ajuda a agir de forma autônoma e em consonância com os interesses da empresa. Esta autorresponsabilidade é, simultaneamente, um direito e um dever. Cada colaborador é, na sua área de atuação, responsável pela conformidade de acordo com as regras e os valores da Voith estipulados neste Código de Conduta e com as

**Compliance pode ser implementada com sucesso se todos os colaboradores aderirem aos valores da Voith, às nossas diretivas internas do Grupo e às regras deste Código de Conduta.**

**Este código, incluindo as diretivas do Grupo, é vinculativo globalmente para todos os colaboradores da Voith.**

normas de Compliance. Exigimos das nossas gerências, devido ao seu papel como modelos, que comuniquem e exijam essas regras em suas equipes, além de vivenciá-las eles mesmos. As nossas gerências são as primeiras pessoas de contato dos colaboradores em todas as questões relacionadas ao presente Código de Conduta. Esperamos que as gerências mantenham um diálogo constante com os colaboradores sobre como agir de acordo com nossos valores. Isto inclui a promoção de uma cultura de expressão crítica, incentivando críticas construtivas e denunciando más condutas.

Este Código de Conduta descreve o nosso padrão de boa conduta, que é complementado por requisitos legais e práticas culturais regionais mais rigorosos. Na medida em que a Voith emitiu diretivas corporativas detalhadas sobre os temas neste Código de Conduta, o Código de Conduta e as disposições de execução nas diretivas corporativas são aplicáveis conjuntamente. As diretivas atuais do Grupo estão disponíveis aos colaboradores da Voith na página da intranet da Voith.

Este código e as diretivas do Grupo Voith são válidos e vinculativos globalmente para todos os colaboradores do grupo de empresas Voith. A Voith também espera que todos os outros colaboradores da empresa (por exemplo, estagiários, consultores) cumpram estas regras.

Este código se aplica na relação entre a respectiva empresa do Grupo Voith e seus colaboradores, não criando, nem constituindo fundamento para, direitos de terceiros.



> Postura de Dono
> Trabalho em equipe
> Foco no Cliente
> Respeito

# 02

# Conduta em relação aos parceiros comerciais e ao público em geral

Os nossos clientes, fornecedores e outros parceiros comerciais esperam também, além da qualidade dos nossos produtos e serviços, um elevado profissionalismo e integridade absoluta nas relações mantidas com eles.

Integridade, honestidade e transparência, bem como nossos valores de Postura de Dono, Trabalho em equipe, Foco no Cliente, Respeito, representam, portanto, nossos princípios de conduta nas transações comerciais. Também procedemos sempre conforme a lei em relação ao público em geral.

A Voith não se envolve em acordos ou combinações com outros e não exerce pressão para perseguir objetivos ilegais ou que não estejam em conformidade com nossos padrões éticos. A Voith também nunca prejudicará nem obstruirá um parceiro comercial para esse fim. Este Código de Conduta proíbe explicitamente qualquer forma de má conduta, incluindo, entre outros, comportamentos fraudulentos e corruptos, conluios secretos desleais, coerção ou obstrução de outrem.



**A Voith reconhece a livre concorrência. Violações ao direito da concorrência limitam a livre concorrência. Elas não serão toleradas pela Voith.**

## 2.1 Concorrência leal

A Voith respeita os direitos da concorrência leal e apoia os esforços da empresa para promover um mercado livre e uma concorrência aberta em escala nacional e internacional. A Voith renuncia a qualquer contrato que somente possa ser obtido através de violação das leis aplicáveis.

A Voith proíbe expressamente acordos com outras partes, incluindo concorrentes, clientes e funcionários públicos, a fim de garantir a integridade da livre concorrência. Tabelamento de preços, combinações de ofertas ou outras tentativas de manipular a livre concorrência são estritamente proibidos. Os colaboradores devem abster-se de todas as ações que possam minar a concorrência leal, especialmente o compartilhamento de informações sensíveis sobre preços com concorrentes, acordos para divisão de clientes ou mercados, ou outros esforços coordenados para manipular a concorrência.

**2.1.1 Acordos, cartéis e não-concorrência**
Todos os colaboradores são obrigados a respeitar as leis contra as restrições à concorrência. É proibido celebrar acordos formais ou informais com concorrentes que tenham como finalidade impedir a livre concorrência.

O mesmo se aplica a comportamentos acordados de forma deliberada e implícita. Assim, não são permitidas, entre concorrentes, sobretudo divisões com base em áreas ou clientes, além de acordos e transmissão de informações relativas a preços, relações de fornecimento, condições, capacidades, cotas de mercado, margens, custos, informações especiais sobre clientes, bem como conteúdos de ofertas ou comportamentos decorrentes das ofertas. Enquanto a Voith possuir uma posição de liderança no mercado, ela não pode se aproveitar dessa posição de forma ilícita.

Quaisquer acordos que se pretenda realizar com concorrentes devem ser previamente apresentados ao departamento jurídico competente para verificação e ao Diretor Financeiro da respectiva divisão do Grupo Voith para efeitos de autorização. Se o departamento jurídico considerar que o acordo em questão não pode ser celebrado, o Diretor Financeiro não o aprovará. Neste caso, o assunto deverá ser entregue ao Comitê de Compliance.

**2.1.2 Ofertas e participação em licitações**
Na busca por contratos públicos ou privados, a Voith cumpre todas as exigências legais na adjudicação de contratos. Ao elaborar propostas para entidades públicas ou privadas, utilizamos informações corretas e completas, garantindo transparência. Não buscamos obter vantagens financeiras ou de outro tipo que sejam inapropriadas: a honestidade é nosso principal critério.

**2.1.3 Corrupção e suborno**
A Voith não tolera corrupção nem suborno. Corrupção é entendida como a oferta, entrega, recebimento ou solicitação diretos ou indiretos de uma vantagem material ou imaterial, com a intenção de influenciar de maneira inadequada as ações de outrem ou ser influenciado em suas próprias ações. A corrupção prejudica a sociedade e a economia ao minar a confiança, aumentar a desigualdade, distorcer a concorrência e prejudicar os serviços públicos. A corrupção leva a decisões inadequadas e ao uso indevido de recursos financeiros.

Todas as atividades comerciais da Voith devem, portanto, ser sustentadas por um pensamento e ação honestos e responsáveis, em conformidade com nossos valores de Postura de Dono, Trabalho em equipe, Foco no Cliente, Respeito.

**2.1.3.1 Oferta e concessão de vantagens**
Para a concorrência, apostamos na qualidade e na capacidade de nossos produtos e serviços. Por esse motivo, são proibidos todos e quaisquer acordos ou acordos acessórios na intenção de fornecer concessão direta ou indireta de vantagens, em favor de determinadas pessoas ou organizações, relacionadas à intermediação, concessão, autorização, fornecimento, processamento ou pagamento de pedidos. Isto se aplica a todos os acordos com parceiros comerciais e quaisquer terceiros, como funcionários públicos.

Presentes e convites somente são permitidos se forem medidos de tal forma que, pelo seu valor, quadro financeiro ou qualquer outro aspecto, não sejam adequados para influenciar inadmissivelmente as ações ou decisões do receptor ou não possam colocá-lo em uma posição de dependência obrigatória. No caso de convites para eventos, deve-se garantir que o evento deverá ser de caráter comercial habitual e ser adequado quanto ao tipo e dimensão e ter um caráter profissional inequívoco. Um padrão ainda mais rigoroso se aplica aos funcionários públicos. Presentes em dinheiro são proibidos em qualquer caso. As especificidades são regidas por uma diretiva de Grupo.

Presentes e convites inapropriados podem incluir, além de dinheiro, benefícios em espécie, como convites para eventos esportivos, culturais ou de lazer, viagens, descontos privados, convites para refeições luxuosas, cobertura de despesas, vouchers ou a oferta de um emprego, até vantagens "intangíveis" como a concessão de ordens, títulos e cargos honoríficos, ou filiações exclusivas. A concessão de um presente ou convite pode ser inapropriada mesmo quando oferece vantagem apenas indireta ou mediata a uma pessoa; tal vantagem indireta pode ocorrer quando há um benefício a um familiar dessa pessoa (por exemplo, a obtenção de uma bolsa de estudos ou estágio para um filho) ou quando há benefícios (por exemplo, doações) a terceiros, pelos quais essa pessoa recebe uma vantagem, como a melhoria de sua posição social ou política.

Presentes e convites inapropriados também incluem os chamados pagamentos de facilitação (facilitation payments). Pagamentos de facilitação são pagamentos realizados a funcionários públicos com a intenção de acelerar ou garantir um procedimento administrativo regular (por exemplo, acelerar liberações aduaneiras ou agendar uma reunião oficial).

**Os colaboradores da Voith somente podem aceitar ou oferecer presentes ocasionais de valor irrelevante em relações comerciais. Presentes em dinheiro são sempre proibidos.**



**Na Voith, doações são sempre feitas de maneira transparente e para organizações e instituições com reputação impecável.**

Remunerações na forma de comissões ou de qualquer outro tipo, pagas a parceiros comerciais (fornecedores, subfornecedores, subcontratados, parceiros de consórcio, parceiros de joint venture, representantes de vendas, revendedores, agentes e consultores), devem estar em uma proporção razoável em relação às suas atividades. Acordos com esses parceiros comerciais, incluindo todas as alterações posteriores, devem ser formalizados por escrito. A integridade é um critério importante de seleção. O parceiro comercial deve comprometer-se a respeitar o Código de Conduta da Voith, especialmente a não realizar atos de suborno. O parceiro comercial deve comprometer-se a enviar relatórios de atividades detalhados em intervalos regulares. Outros detalhes sobre os requisitos e o procedimento para a contratação de um parceiro comercial, bem como sobre o processo de monitoramento contínuo da atividade de um parceiro comercial, são regulados por uma Diretiva Corporativa. Assim como por uma remuneração inadequada, as decisões de nossos parceiros comerciais não devem ser influenciadas por presentes ou convites inadequados.

**2.1.3.2 Exigência e aceitação de vantagens**

Presentes comerciais são habituais de forma limitada, desde que não comprometam a reputação da nossa empresa ou resultem em conflitos de interesse. Portanto, é proibido que nossos colaboradores solicitem ou aceitem vantagens pessoais, como dinheiro, convites para eventos esportivos, culturais ou de lazer, viagens, descontos privados, presentes, convites para jantares luxuosos, cobertura de despesas, vouchers e até mesmo vantagens "brandas", como a concessão de medalhas, títulos, cargos honorários ou associações exclusivas para si mesmos, pessoas próximas ou instituições.

Estão excluídos presentes ocasionais e convites de baixo valor. Qualquer oferta de presentes ou vantagens além destas devem ser recusadas e comunicadas ao superior hierárquico. Presentes em dinheiro de qualquer tipo não são permitidos. Além disso, aplicam-se as normas supramencionadas no ponto 2.1.3.1. As especificidades são regidas por uma diretiva do Grupo.

**2.1.3.3 Doações e patrocínios**

A Voith recebe solicitações de doações de diversas organizações e instituições. O receptor e a utilização devem ser conhecidos. Pagamentos em contas privadas não são permitidos. Não são efetuadas doações para organizações que prejudiquem a reputação da empresa. Deve-se evitar fazer doações que coincidam temporal e materialmente com a obtenção de contratos. Doações a partidos políticos são proibidas.

No caso dos patrocínios, é necessário considerar que deve haver uma relação adequada entre o apoio e a contraprestação acordada. Os detalhes sobre os processos de verificação e os requisitos para concessão de doações e celebração de contrato de patrocínio são regulamentados por diretiva do Grupo.



## 2.2 Conduta em relação ao público em geral

Baseamos nossas ações em princípios éticos:

### 2.2.1 Lavagem de dinheiro

Por lavagem de dinheiro, entende-se o encobrimento da origem de recursos financeiros e outros bens provenientes de atividades criminosas (por exemplo, subornos ou terrorismo), ao inseri-los no ciclo financeiro e econômico legal. A Voith não participa de atividades de lavagem de dinheiro. A empresa tomou medidas para monitorar e prevenir transações em dinheiro para não ser utilizado em atividades de lavagem de dinheiro. As especificidades são regidas por uma diretiva de Grupo.

Todos os colaboradores que são solicitados a realizar transações financeiras incomuns, em particular aquelas que envolvem a utilização de grandes quantidades de dinheiro, que podem dar origem a suspeitas de lavagem de dinheiro, bem como comportamentos suspeitos por parte de clientes, consultores e parceiros comerciais, devem ser verificados pelos responsáveis pelo Compliance ou pelo departamento jurídico do Grupo em caso de dúvida.

### 2.2.2 Controle de exportações

**A Voith toma as medidas necessárias para prevenir a lavagem de dinheiro.**

A Voith é uma empresa global. Em nossas atividades existentes, bem como no desenvolvimento de novos mercados, as disposições e regulamentos de comércio exterior aplicáveis para controles de importação e exportação, bem como os embargos econômicos aplicáveis, devem ser cumpridos.

**Controles de exportação reduzem o risco dos produtos Voith ou tecnologias Voith caírem nas mãos erradas.**

Por meio de processos internos, a Voith garante o cumprimento das regulamentações mencionadas, que afetam não apenas bens fisicamente disponíveis, mas também informações, tecnologias e serviços. É necessário verificar em cada transação com ligações internacionais diretas ou indiretas a existência de uma proibição ou de um requisito de autorização. As especificidades são regidas por uma diretiva do Grupo.

### 2.2.3 Tributos e encargos

**A Voith leva a sério o cumprimento de suas obrigações fiscais.**

Como uma empresa global, a Voith está sujeita às leis fiscais de vários países. Para a Voith, é natural cumprir as obrigações fiscais no âmbito das leis aplicáveis e, portanto, também cumprir a responsabilidade social de uma empresa. Infrações das obrigações fiscais prejudicam a nossa boa reputação e comprometem a confiança de nossos clientes, fornecedores e outros parceiros comerciais, bem como de nossos proprietários e colaboradores. Além disso, existem também riscos financeiros consideráveis na forma de impostos atrasados e sanções e o risco de consequências penais para os colaboradores responsáveis.

# 03

# Gerência e colaboradores na Voith

Um alto nível de motivação e produtividade e também o tratamento respeitoso de nossos funcionários são igualmente indispensáveis para o sucesso empresarial sustentável. O sucesso econômico da Voith só pode ser garantido através de e com os nossos colaboradores de todo o mundo.

## 3.1 Cultura de gerência e de confiança, comunicação aberta

**Na Voith, a gerência assume um papel exemplar.**

Este código se aplica a todos os colaboradores. Nossas gerências desempenham um papel importante e exemplar. Estão ativamente comprometidas em melhorar continuamente nossa cultura corporativa. Promovem o diálogo entre os colaboradores, incentivam discussões em grupo e apoiam reuniões regulares de equipes e o desenvolvimento dos colaboradores. Valorizam a diversidade e reconhecem os benefícios da abertura para diferentes opiniões, assim como uma cultura de diálogo transparente para o sucesso da empresa.

Expressar críticas e opiniões construtivas é expressamente desejável. As primeiras indicações de problemas e desenvolvimentos indesejáveis são úteis para o desenvolvimento da nossa cultura e do nosso sucesso econômico. Isto permite à empresa atuar rapidamente e prevenir ou limitar os danos à nossa cultura corporativa e ao nosso sucesso econômico. Uma cultura aberta de discussão e crítica são componentes importantes para a implementação dos nossos valores: Postura de Dono, Trabalho em equipe, Foco no Cliente, Respeito e, portanto, para o sucesso da Voith.

## 3.2 Condições justas de trabalho

A Voith oferece a seus colaboradores uma remuneração adequada e condições justas de trabalho que respeitam todos os requisitos legais. A Voith valoriza e promove um intercâmbio próximo e uma cooperação de confiança e respeito mútuo com os representantes dos colaboradores da empresa, cujo papel consideramos enriquecedor para a forma como trabalhamos juntos em nossa empresa. Nenhum funcionário poderá sofrer retaliações devido à sua atuação como representante de colaboradores da empresa.

### 3.3 Prevenção de conflitos de interesses

Nossos colaboradores não devem se envolver em conflitos de interesse ou lealdade ao desempenhar suas funções. Tais conflitos podem surgir, por exemplo, em transações diretas entre uma empresa da Voith e colaboradores ou pessoas a eles relacionadas (como familiares), assim como em transações com parceiros comerciais, como fornecedores, quando um colaborador ou uma pessoa a ele relacionada (como um familiar) trabalha para o parceiro comercial ou possui participação financeira em relação a esse parceiro. Possíveis conflitos de interesse deverão ser comunicados ao superior por meio do formulário fornecido pela Voith.

**3.3.1 Segundo emprego**
Um segundo emprego remunerado deve ser previamente autorizado por escrito pelo departamento pessoal.

**3.3.2 Atividades político-partidárias**
A Voith não tem participação em atividades político-partidárias. Saudamos expressamente o compromisso cívico e social, bem como de caridade e social de nossos colaboradores. Colaboradores que se envolvem em atividades o fazem como pessoas físicas. No entanto, devem ser excluídos conflitos de interesses com os interesses da empresa.

### 3.4 Proteção de bens, uso de equipamentos de trabalho

A Voith exige que seus colaboradores protejam os bens materiais e imateriais da empresa. Dos bens fazem parte, entre outros, imóveis, recursos de operação, estoque, títulos e dinheiro em caixa, equipamento e materiais de escritório, sistemas de informação e software. Violações legais como fraude, roubo, peculato e lavagem de dinheiro serão objeto de medidas legais cabíveis.

**As decisões empresariais são tomadas exclusivamente no interesse da empresa e não devem ser influenciadas por interesses privados ou pessoais.**

Todos os materiais e equipamento de trabalho e instalações somente podem ser utilizados para finalidades profissionais relacionadas à empresa, se o seu uso privado não for expressamente permitido. Ao utilizar a internet, é proibido acessar e compartilhar conteúdos que incitem ódio contra grupos sociais ou seus membros, façam apologia à violência ou incitem a outros crimes, ou que sejam ofensivos.

**É um dever de todos os colaboradores proteger bens e informações operacionais da empresa.**

### 3.5 Patentes, direitos de propriedade industrial

O constante desenvolvimento da nossa tecnologia própria através de invenções e melhorias no nosso know-how é essencial para manter a competitividade da empresa. Protegemos a nossa tecnologia e o nosso know-how contra a utilização por terceiros através de direitos de propriedade industrial, tais como patentes e direitos de marca registrada. Os segredos comerciais não podem ser repassados a terceiros sem autorização. Por

**A proteção de nossa propriedade intelectual é de extrema importância.**



outro lado, respeitamos os direitos de propriedade intelectual de terceiros. Nenhum colaborador pode obter ou usar segredos de terceiros sem autorização.

As especificidades são regidas por uma diretiva do Grupo.

### 3.6 Tratamento de informações

Para o tratamento de informações internas, estabelecemos como condição o zelo e cuidados apropriados. As diretivas de grupo regulam os detalhes do manuseio responsável e identificação de know-how e informações confidenciais (por exemplo, criptografia e identificação).

**Para a Voith, a proteção de dados não é apenas um requisito legal, mas uma expressão de conduta honesta e justa para com os colaboradores e parceiros comerciais.**

**3.6.1 Sigilo**
Deve ser guardado sigilo relativamente a assuntos internos que não sejam de conhecimento público. Isso também se aplica a invenções e outros conhecimentos. Estes elementos constituem a base para um sucesso duradouro e a garantia para o futuro do Grupo Voith. Por esse motivo, nenhum colaborador pode transmitir novos conhecimentos ou segredos internos da empresa, sob qualquer forma, a terceiros. Isso também é válido depois de encerrada a relação de trabalho. Por outro lado, nenhum colaborador pode solicitar ou incitar terceiros, como colaboradores de clientes, a violar uma obrigação de confidencialidade e a fornecer informações confidenciais à Voith.



**3.6.2 Proteção de dados e segurança da informação**
A capacidade de trocar informações por meio da internet em todo o mundo é uma necessidade nas transações comerciais atuais. No entanto, a comunicação eletrônica envolve riscos para a confidencialidade, integridade e disponibilidade dos dados. Um objetivo explícito da empresa é garantir a máxima segurança da informação com nossos sistemas de TI e proteger os direitos pessoais de nossos colaboradores e parceiros comerciais. A empresa atribui grande importância à manutenção de um nível de proteção de dados adequado em todo o mundo e conforme com a legislação aplicável. Os documentos e suportes de dados da empresa devem ser protegidos contra o acesso por parte de terceiros. A prevenção eficaz contra riscos à segurança da informação é uma responsabilidade da gerência e de cada colaborador.

As especificidades encontram-se na diretiva de Grupo.

**3.6.3 Informação privilegiada**
É proibido o favorecimento pessoal ou de outros através do uso de conhecimentos internos da empresa. O mesmo se aplica à divulgação não autorizada de informação privilegiada.

**3.6.4 Apresentação de relatórios e contabilidade corretas**
Os colaboradores são obrigados, tanto na apresentação de relatórios internos como também externos, a fornecer declarações verdadeiras verbais e escritas. É proibida qualquer manipulação de conteúdos. Todas as transações comerciais devem ser registradas na contabilidade de acordo com os regulamentos comerciais e fiscais aplicáveis, contabilizadas corretamente e arquivadas conforme as regras de conservação.

## 3.7 Segurança no trabalho, saúde, proteção ambiental e sustentabilidade

A proteção da vida e da saúde de todos os colaboradores e o tratamento responsável de recursos e poluentes são pontos que a Voith obviamente respeita. É dever de todos os colaboradores evitar perigos para pessoas no local de trabaIho, manter reduzidas as influências sobre meio ambiente e utilizar os recursos de forma econômica. No desenvolvimento e fabricação de nossos produtos, nos orientamos pelos princípios da sustentabilidade e compatibilidade ambiental. Nossos valores Postura de Dono, Trabalho em equipe, Foco no Cliente e Respeito são, igualmente, uma obrigação para todos os membros da empresa.

As especificidades encontram-se na diretiva de Grupo.

**Segurança no trabalho, saúde e proteção ambiental constituem uma mais valia para os colaboradores, para a empresa e para o meio ambiente.**

## 3.8 Qualidade

O sucesso dos nossos produtos e serviços no mercado está indissociavelmente ligado à qualidade dos mesmos: damos grande importância ao fato de que todos os colaboradores contribuam com criatividade, competência e cuidado para manter nossos padrões de qualidade e, assim, estabelecer a referência para nossos clientes e terceiros.

Nosso objetivo é garantir uma qualidade excepcional e melhorá-la continuamente. Esses são fatores importantes do nosso sucesso. Não podemos aceitar qualquer comportamento consciente ou negligente que leve à redução da nossa qualidade.

**A qualidade de nossos produtos e serviços é a base do nosso sucesso. Portanto, vale a pena protegê-lo.**



# 04

# Tratamento respeitoso, tolerância e igualdade de oportunidades

A Voith respeita os direitos fundamentais do homem em todo o mundo. Enquanto grupo de atividades globais, trabalhamos com colaboradores e parceiros comerciais de diferentes nacionalidades, culturas e mentalidades. Promovemos a diversidade e a inclusão para inovação e fortalecimento econômico.

**A Voith respeita os direitos fundamentais do homem em todo o mundo.**

A diversidade começa no processo de recrutamento e continua na formação das equipes de trabalho e na promoção de carreiras. Convidamos nossas gerências e colaboradores a contribuir para aumentar a diversidade e a inclusão na Voith.

Um tratamento sempre respeitoso e educado com os colegas e parceiros comerciais é algo natural para nós. Respeitamos e promovemos a dignidade pessoal e os direitos individuais, não tolerando qualquer tratamento desigual ilegal (discriminação), assédio (sexual), humilhação ou outras formas de preconceito com base na origem étnica, gênero, religião ou crença, opinião política, deficiência, idade, identidade de gênero ou orientação sexual.

**Rejeitamos qualquer forma de trabalho forçado ou infantil.**

Rejeitamos qualquer forma de trabalho forçado ou infantil.



# 05

# Implementação do Código de Conduta

### 5.1 Organização de Compliance

A Voith criou um Comitê de Compliance. Sua tarefa é desenvolver e implementar o programa de Compliance da Voith. Em casos de dúvidas, o Comitê de Compliance tomará a decisão final.

Na organização de Compliance da Voith, os Diretores Financeiros também atuam como responsáveis pelo Compliance em nível departamental. Eles são as pessoas de contato para questões de Compliance e são responsáveis pela implementação do Código de Conduta. Os responsáveis pelo Compliance são nomeados para as empresas e unidades operacionais individuais da Voith pelo Diretor Financeiro da divisão corporativa responsável.



### 5.2 Aconselhamento

A Voith disponibiliza aos colaboradores informações e meios auxiliares adequados para ajudá-los a evitar eventuais violações da lei e deste Código de Conduta. Isto inclui treinamentos sobre tópicos de Compliance e áreas de risco selecionadas. Além disso, cada colaborador pode se dirigir ao responsável pelo Compliance de sua empresa, unidade operativa ou área corporativa, ao departamento jurídico ou de recursos humanos responsável, ao departamento de Integridade ou aos membros do Comitê de Compliance. Por fim, a Voith criou um helpdesk para responder a perguntas. Os respectivos dados de contato e outras informações importantes sobre o tema Compliance podem ser encontrados na página inicial da Voith e na página "Compliance" da intranet da Voith.

### 5.3 Reclamações e informações

A Voith espera que cada colaborador e parceiro comercial relatem violações do Código de Conduta e das Diretivas Corporativas, ou quaisquer suspeitas relacionadas, e os encoraja expressamente a fazê-lo. Nossas gerências são obrigadas a repassar as informações que chegam de suas equipes à organização de Compliance. Nosso objetivo é promover uma cultura de intercâmbio aberto e feedback construtivo. Isto inclui expressar críticas e abordar abertamente queixas e má conduta através dos canais fornecidos.

**Aqueles que apontarem irregularidades não devem temer medidas prejudiciais.**

A Voith disponibiliza vários canais de comunicação para receber denúncias. Os colaboradores têm a opção de se dirigir ao seu superior direto, ao responsável de recursos humanos da sua área, ao responsável pela Compliance da sua unidade operativa ou área corporativa, ou a qualquer membro do Comitê de Compliance. Casos suspeitos também podem ser reportados através do Helpdesk. As informações também podem ser levadas ao conhecimento da empresa através da linha direta de denúncias. O link ou código QR abaixo pode ser usado para isso: https://voith.integrityline.app

## > Speak-up! Você faz a diferença

Um colaborador que, com base em indícios concretos, acredita que houve ou pode haver uma violação do Código de Conduta ou de uma Diretiva Corporativa, não deverá enfrentar nenhuma retaliação negativa por fazer essa denúncia. A Voith não tolera nenhuma forma de assédio moral, discriminação, exclusão de reuniões, retirada de participação em projetos ou prejuízos na ascensão da carreira profissional. Se necessário, a Voith tomará as medidas necessárias para proteger o colaborador que fez a denúncia contra qualquer consequência negativa. Na medida do possível e permitido por lei, a Voith tratará a identidade do denunciante de forma confidencial. O mesmo se aplica à proteção da identidade dos colaboradores que contribuírem para a investigação de violações ou suspeitas.

A responsabilidade pela condução de investigações internas e pela imposição de sanções em caso de violação é determinada por uma Diretiva Corporativa. As investigações internas na Voith são conduzidas de acordo com um procedimento estabelecido, de forma imparcial, justa e com base na presunção de inocência. No âmbito das investigações, assegura-se que as provas não sejam destruídas, falsificadas, alteradas ou ocultadas das pessoas que conduzem a investigação. As testemunhas são obrigadas a dizer a verdade para não prejudicar a investigação. Qualquer ameaça, assédio ou intimidação a qualquer pessoa com a intenção de desencorajá-la a fornecer informações será punida pela empresa. As investigações realizadas por terceiros externos (por exemplo, por autoridades policiais ou reguladoras nacionais ou estrangeiras) serão apoiadas pela empresa da melhor forma possível. Esperamos que nossos colaboradores cooperem plenamente com todas as investigações internas legais, bem como com as investigações conduzidas pelas autoridades, em colaboração com a empresa, sobre possíveis má condutas. Esta postura está em conformidade com nossa expectativa de transparência e comportamento responsável, que reflete os valores de nossa empresa.

### 5.4 Disposições de execução

A Voith decretará disposições adicionais para temas específicos deste Código de Conduta, por exemplo, em Diretivas Corporativas. Essas disposições tratarão e descreverão, entre outros, questões relacionadas a dúvidas e procedimentos de consentimento.

O Código de Conduta (Code of Conduct) do grupo de empresas Voith está publicado em vários idiomas. Em caso de variações ou de alguma discrepância entre as versões nos vários idiomas, prevalece sempre o texto alemão.

Por conseguinte, as formas masculinas escolhidas aplicam-se também, sem restrições, aos outros gêneros. A versão atual se encontra na internet em www.voith.com/compliance.

# Se estiver em dúvida, faça a si mesmo as seguintes cinco perguntas:

1. Minha ação é legal?
2. Está em conformidade com nosso Código de Conduta, nossas diretivas e valores?
3. Minha ação ou decisão é isenta de interesse pessoal?
4. Dá um bom exemplo?
5. Preserva nossa reputação como empresa com altos padrões éticos?

- Se você puder responder "Sim" a todas as perguntas, pode prosseguir.

- Se tiver dúvidas em relação a alguma das perguntas, entre em contato com seu supervisor, o departamento de recursos humanos, o departamento jurídico (VZ-Vrj), o departamento de integridade (VZ-Vrji) ou o responsável pelo Compliance.

## Faça perguntas até ter certeza!

Este Código, incluindo as diretivas do Grupo, é vinculativo globalmente para todos os colaboradores da Voith.

A Voith reconhece a livre concorrência. Violações ao direito da concorrência limitam a livre concorrência. Elas não serão toleradas pela Voith.

Compliance somente poderá ser implementado com sucesso se todos os colaboradores aderirem aos valores da Voith, às nossas diretivas internas do Grupo e às regras deste Código de Conduta.

Aqueles que apontarem irregularidades não devem temer medidas prejudiciais.



Na Voith, a gerência assume um papel de exemplo.

Os colaboradores da Voith somente podem aceitar ou oferecer presentes ocasionais de valor irrelevante em relações comerciais. Presentes em dinheiro são sempre proibidos.

Segurança no trabalho, saúde e proteção ambiental constituem uma mais valia para os colaboradores, para a empresa e para o meio ambiente.

Para a Voith, a proteção de dados não é apenas um requisito legal, mas uma expressão de conduta honesta e justa com os dados pessoais de colaboradores e parceiros comerciais.

Os controles de exportação reduzem o risco dos produtos ou tecnologias da Voith caírem nas mãos erradas.

A qualidade de nossos produtos e serviços é a base do nosso sucesso. Portanto, vale a pena protegê-lo.

A Voith respeita os direitos fundamentais do homem em todo o mundo.

As decisões empresariais são tomadas exclusivamente no interesse da empresa e não devem ser influenciadas por interesses privados ou pessoais.

Rejeitamos qualquer forma de trabalho forçado ou infantil.

Na Voith, doações são sempre feitas de maneira transparente e para organizações e instituições com reputação impecável.

É um dever de todos os colaboradores proteger bens e informações operacionais da empresa.

A Voith toma as medidas necessárias para prevenir a lavagem de dinheiro.

A Voith leva a sério o cumprimento de suas obrigações fiscais.

A proteção de nossa propriedade intelectual é de extrema importância.

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

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

VOITH

2026/10