VOITH

voith.com

Uppförandekod

Voith-koncernen

Innehåll

Förord av företagsledningen 4
Att agera i enlighet med Voiths värderingar

01 **Inledning och framställning av principer** 6

02 **Uppförande gentemot affärspartners och allmänheten** 8
2.1 Rättvis konkurrens
2.1.1 Uppgörelser, karteller och andra konkurrensbegränsningar
2.1.2 Offerter och anbudsinbjudningar
2.1.3 Korruption och bestickning
2.1.3.1 Att erbjuda och tillhandhålla förmåner
2.1.3.2 Att kräva och ta emot förmåner
2.1.3.3 Donationer och sponsring
2.2 Uppförande gentemot allmänheten
2.2.1 Penningtvätt
2.2.2 Exportkontroll
2.2.3 Skatter och avgifter

03 **Chefer och medarbetare på Voith** 13
3.1 Ledarskap och förtroende
3.2 Rättvisa arbetsvillkor
3.3 Att undvika intressekonflikter
3.3.1 Förvärvsarbete utanför företaget
3.3.2 Partipolitiska aktiviteter
3.4 Skydd av tillgångar
3.5 Patent och immateriella rättigheter
3.6 Användning av information
3.6.1 Konfidentialitet
3.6.2 Sekretess och informationssäkerhet
3.6.3 Insiderkunskap
3.6.4 Korrekt rapportering
3.7 Arbetarskydd, hälsa, miljöskydd och hållbarhet
3.8 Kvalitet

04 **Respektfull behandling, tolerans och jämlikhet** 17

05 **Genomförandet av uppförandekoden** 18
5.1 Compliance-organisation
5.2 Stöd och råd
5.3 Klagomål och rapportering av normvidrigt beteende
5.4 Bestämmelser för genomförandet

Att agera i enlighet med Voiths värderingar

Bästa medarbetare!

Redan år 1927 beskrev Voith sina principer för ett affärsmässigt uppförande så här:

”I den affärsmässiga kommunikationen gäller moral, anständighet och ärlighet. Om en kontraktspartner eller konkurrent beter sig ojust, ger inte detta oss rätten att avvika från denna princip.”

Dessa ord är ständigt aktuella för oss och utgör kärnan i våra värderingar idag: Att ta personligt ansvar, arbeta i lag, ha kundfokus och visa respekt. I relation till våra värderingar består Compliance inte bara av interna procedurer och arbetssätt som vi använder oss av för att följa tillämpliga föreskrifter och lagar. Compliance innefattar även de värderingar och den inställning som våra medarbetare behöver ha för att förvissa sig om våra kunders och affärspartners förtroende och för att sätta standarden för vårt samarbete.

Vi är övertygade om att vi genom att upprätthålla dessa värderingar kan se fram emot fortsatta framgångar.

För många år sedan, när vi bestämt oss för denna höga uppförandestandard, tog vi fram ett regelverk för att säkerställa att alla i hela företaget skulle leva upp till denna. Detta regelverk uppdateras kontinuerligt och anpassas till aktuella juridiska föreskrifter. Det är tillgängligt för alla kollegor även på intranätet och utgör tillsammans med många fler åtgärder och erbjudanden Voiths compliance-program.

Hos Voith har Compliance Committee bildats för att utarbeta och genomföra Voiths compliance-program. Compliance Committee ansvarar bland annat för att stötta Voiths koncernbolag, företagsledningar, compliance-ansvariga och medarbetare när det gäller att förankra compliance, för att besluta om hur uppförandekoden i tveksamma fall ska tolkas och för att utreda anmälda misstänkta fall.

Det är för koncernledningen mycket viktigt att var och en av våra medarbetare förväntas följa Voiths värderingar. Vi förväntar oss att våra chefer ska både leva upp till Voith-värderingarna och dela med sig av dessa till andra. Cheferna är de personer som våra medarbetare i första hand bör vända sig till vid eventuella frågor kring dessa ämnen.

Olagliga handlingar som korrupt beteende, bestickning, bedrägeri och olaga tvång är straffbara enligt tysk och de flesta andra länders lagstiftning, oavsett om detta förekommer vid inhemska eller internationella affärstransaktioner och oavsett om de inblandade är offentlig- eller privatanställda. Varje medarbetare som gör sig skyldig till en sådan handling riskerar inte bara att polisanmälas utan skadar även Voiths intressen allvarligt genom att skamfila både företagsgruppens och alla medarbetares rykte.

Som koncernledning tolererar vi därför inte någon form av bestickning, korruption, bedrägeri, kartellöverenskommelser, diskriminering eller något annat brott mot våra grundläggande värderingar. Skulle det ändå förekomma brott mot dessa grundregler, så kommer vi att konsekvent ta itu med detta och vidta alla nödvändiga åtgärder. Detsamma gäller för brott mot anständighetsreglerna och det förtroendefulla samarbete som praktiseras inom Voith.

Dirk Hoke
(ordförande i koncernens företagsledning
och VD, Voith Turbo)

Andreas Endters
(VD, Voith Paper)

Stephanie Holdt
(Ekonomi- och finansdirektör)

Jan Lüder
(VD, Voith Hydro)

01

Inledning och framställning av principer

Det förtroende som vi får av våra kunder, affärspartners, ägare, medarbetare och den allmänna offentligheten beror till stor del på hur varje individ i vårt företag uppför sig. Förtroendet grundar sig på vår strikta iakttagelse av gällande rätt och alla våra interna regler (compliance).

Voith är medvetet om sitt ansvar gentemot samhället, miljön och medarbetarna och agerar i enlighet med detta. Vi erkänner vårt företags och våra medarbetares skyldighet att tjäna allmänhetens bästa. Därför har Voith i denna uppförandekod sammanfattat de viktigaste obligatoriska standarderna som gäller för alla Voith-medarbetare över hela världen och fortsätter på så sätt med den kultur av ärlighet och anständighet som sedan länge efterlevs av Voith i form av våra värderingar, nämligen personligt ansvar, lagarbete, kundfokus och respekt. En symbol för vår compliance-kultur är vår uppfattning om respekt som värdering. För oss innebär respekt att vi bemöter våra leverantörer, kunder, delägare, medarbetare, arbetstagarföreträdare och andra som vi har en professionell relation till samt samhället i stort (våra intressenter) med respekt, öppenhet, ärlighet och blygsamhet. Det handlar inte bara om att följa föreskrifter och lagar – strävandet efter compliance och omsättningen av våra värderingar i företagsaktiviteter och personliga kontakter med intressenter ska vara en grundval för alla medarbetare på Voith och är en beståndsdel av vår företagskultur.

Denna uppförandekod tjänar som en vägledning för våra handlingar. Den fungerar som orientering för alla medarbetare på Voith och hjälper dem att handla med eget ansvar i samklang med företagets intressen. Detta ansvar är både en förmån och en förpliktelse. Varje medarbetare måste se till att hans eller hennes uppförande alltid stämmer överens med reglerna som presenteras här och Voiths värderingar. Våra chefer ska inte bara förmedla dessa regler på ett effektivt sätt till sina team, utan även genom att vara en förebild och kräva av sina medarbetare att reglerna iakttas. Cheferna är de första som ska rådfrågas vid eventuella frågetecken kring denna kod. Våra chefer ska vara i ständig dialog med medarbetarna gällande handling efter våra värderingar. Detta främjar en kritisk speak-up-kultur där konstruktiv kritik och anmälande av missförhållanden uppmuntras.

Compliance lyckas endast om alla medarbetare följer reglerna i denna uppförandekod.

Denna uppförandekod beskriver vår standard för förbjudet uppförande som kompletteras med strängare regionala föreskrifter och kulturella vanor. I de fall där Voith har tagit fram preciserande koncernriktlinjer för ämnen i denna uppförandekod, ska dessa gälla som tillägg till uppförandekoden. De aktuella koncernriktlinjerna är tillgängliga för alla Voith-medarbetare via Voith-intranätsidan.

Denna kod inklusive koncernriktlinjerna är obligatoriska för alla Voith-medarbetare över hela världen.

Denna kod inklusive Voith-koncernriktlinjerna är giltiga och obligatoriska för alla medarbetare i Voith-koncernen över hela världen. Därtill förväntar sig Voith från andra personer som engageras av företaget eller är verksamma inom företaget (t.ex. lärlingar, konsulter) att även de ska följa dessa regler.

Denna kod ska gälla för relationerna mellan företagen inom Voith-koncernen och företagsgruppens medarbetare. Koden utgör inte någon grund för tredje parts rättigheter.

> Personligt ansvar
> Lagarbete
> Kundfokus
> Respekt

02

Uppförande gentemot affärspartners och allmänheten

Förutom produkter och tjänster av hög kvalitet förväntar sig våra kunder, leverantörer och andra affärspartners en hög grad av professionalitet och integritet i vårt agerande gentemot dem.

Av detta skäl ska vår kommunikation och våra kontraktsrelationer alltid kännetecknas av korrekthet, ärlighet och transparens samt våra värderingar om personligt ansvar, lagarbete, kundfokus och respekt. Även gentemot allmänheten uppför vi oss hela tiden enligt lagstiftningen.

Voith ingår inte avtal eller överenskommelser med andra och utövar inget tvång för att uppnå mål som är orättmätiga eller oförenliga med vår etiska standard. Voith kommer inte att skada eller förhindra en affärspartner på något sätt för detta ändamål. Denna uppförandekod förbjuder uttryckligen alla former av normvidrigt beteende. inklusive men inte begränsat till bedrägligt eller korrupt beteende, hemliga och ohederliga avtal samt olaga tvång och hindrande av andra.

Voith stödjer fri konkurrens. Brott mot kartellagstiftningen begränsar konkurrensen. Sådana tolereras inte av Voith.

2.1 Rättvis konkurrens

Voith följer reglerna för rättvis konkurrens och stödjer samhällets alla ansträngningar för att bevara en fri marknad och öppen konkurrens, både nationellt och internationellt. Voith kommer därför att avstå från uppdrag som enbart kan vinnas genom lagvidrigt beteende.

Voith förbjuder uttryckligen avtal med andra aktörer, inklusive konkurrenter, kunder och ämbetsmän, för att värna om integriteten för den fria konkurrensen. Avtal om pris eller anbud eller andra försök att manipulera den fria konkurrensen är strängeligen förbjudna. Medarbetarna ska avstå från alla handlingar som kan undergräva rättvis konkurrens, särskilt utbyte av känslig prisinformation med konkurrenter, avtal om uppdelning av kunder eller marknader och andra koordinerade ansträngningar för att manipulera konkurrensen.

2.1.1 Uppgörelser, karteller och andra konkurrensbegränsningar

Alla medarbetare måste lyda gällande lagar mot konkurrensbegränsningar. Formella eller informella uppgörelser med konkurrenter avsedda att hindra konkurrensen på otillåtna sätt är förbjudna.

Detsamma gäller agerande som styrs av tysta överenskommelser. Således är det inte tillåtet att dela upp försäljningsområden eller kunder mellan oss och en konkurrent, inte heller får det finnas överenskommelser eller informationsutbyte med konkurrenter vad gäller priser, leveransförhållanden, affärsvillkor, kapaciteter, marknadsandelar, vinstmarginaler, kostnader, kunddata, anbudsinnehåll eller anbudsbeteende. I händelse av att Voith uppnår en dominerande marknadsposition, så får denna position inte utnyttjas på ett illegalt sätt.

Alla förslag på överenskommelser med konkurrenter måste på förhand lämnas in till ansvarig juridisk avdelning för granskning och föreläggas divisionscontroller för godkännande. Om den juridiska avdelningen anser att överenskommelser ifråga inte för ingås, har respektive controller inte rätt att godkänna denna. I detta fall ska ärendet lämnas vidare till Compliance Committee.

2.1.2 Offerter och anbudsinbjudningar

Voith följer alla lagstadgade krav vid uppdragstilldelning av offentliga och privata uppdrag. När vi upprättar offerter till offentliga eller privata uppdragsgivare använder vi oss av korrekt och fullständig information samt säkerställer transparens. Vi skaffar oss inga otillåtna ekonomiska fördelar eller andra sorters förmåner – ärlighet har högsta prioritet.

2.1.3 Korruption och bestickning

Voith tolererar inte någon form av korruption eller bestickning. Med korruption åsyftas direkt eller indirekt erbjudande, gåva eller erhållande eller begäran av en materiell eller immateriell fördel i avsikt att på otillåtet sätt påverka någon annans handlande eller låta sig påverkas. Korruption skadar samhället och ekonomin eftersom det undergräver förtroende, förstärker diskrepans, förvränger konkurrens och skadar offentliga serviceåtaganden. Korruption leder till oriktiga beslut och felaktig användning av finansiella resurser.

Alla Voiths affärsaktiviteter måste bedrivas i en hederlig och ansvarsfull anda och i samklang med våra värderingar om personligt ansvar, lagarbete, kundfokus och respekt.

2.1.3.1 Att erbjuda och tillhandhålla förmåner
I konkurrensen förlitar vi oss helt på våra produkters och tjänsters kvalitet och prestanda. Därför tillåter vi inte några överenskommelser eller tilläggsavtal som innebär att förmåner beviljas direkt eller indirekt till individer eller organisationer i samband med upprättandet, tilldelningen, godkännandet, genomförandet eller betalningar av kontrakt. Detta gäller för överenskommelser med affärspartners och tredje part, som myndigheter.

Gåvor och trakteringar är tillåtna om de inte är tillräckligt stora med avseende på deras värde, finansiella omfattning eller annat för att otillbörligen påverka mottagarens agerande eller beslut eller skapa en förpliktande avhängighet. Vid inbjudan till ett evenemang eller en sammankomst måste det säkerställas att evenemanget är sedvanligt för branschen eller av en storlek och art som är vedertagen i affärskretsar eller är specifikt knutet till affärsaktiviteter. Extra stränga normer måste gälla avseende ämbetsmän. Gåvor i penningform är under alla omständigheter förbjudna. Detaljer regleras av en koncernriktlinje. Otillåtna gåvor och trakteringar kan vara både monetära och icke-monetära gåvor, t.ex. inbjudningar till sport-, kultur- eller fritidsevenemang, resor, privata rabatter, påkostade matbjudningar, ersättningar, värdecheckar eller erbjudande av en tjänst på en arbetsplats samt "mjuka" förmåner som utdelning av medaljer, titlar och hedersuppdrag eller exklusiva medlemskap. Beviljandet av en gåva eller traktering kan även vara otillåtet om individen endast gynnas indirekt eller omedelbart, t.ex. om betalningar sker till en familjemedlem (t.ex. utdelning av ett stipendium eller utbildningsplats till ett barn) eller om betalningar (t.ex. donationer) går till tredje part och individens sociala eller politiska ställning gynnas som en följd av detta.

Otillåtna gåvor och trakteringar inbegriper även så kallade smörjmedelsbetalningar (facilitation payments). Smörjmedelsbetalningar avser betalningar till ämbetsmän med syfte att påskynda eller säkerställa en rutinprocess på en myndighet (t.ex. påskynda tullklarering eller fastställa en deadline för myndigheten). Smörjmedelsbetalningar är endast tillåtna i undantagsfall, t.ex. nödsituationer.

Voith-medarbetare får inom ramen för affärer endast ta emot tillfälliga gåvor av ringa värde. Penninggåvor är principiellt förbjudna.

Donationer från Voith sker alltid på ett transparent sätt och till organisationer och institutioner med oklanderligt anseende.

Ersättning i form av provisioner eller andra betalningar till affärspartners (leverantörer, underleverantörer, medlemmar i konsortiet, samriskpartners, distributionspersoner, återförsäljare, ombud och konsulter) måste vara skälig och stå i rimlig proportion till arbetsinsatsen. Överenskommelser med dessa affärspartners, inklusive alla senare tillägg och ändringar, måste göras till fullo skriftligen. Integritet är ett viktigt urvalskriterium. Affärspartnern är förpliktad att iaktta Voiths uppförandekod och under alla förhållande avhålla sig från bestickning. Affärspartnern är förpliktad att tillhandahålla signifikanta aktivitetsrapporter med jämna mellanrum. Detaljer om en affärspartners förutsättningar och uppdragsprocess samt processen för löpande övervakning av affärspartners aktiviteter regleras av koncernriktlinjerna. Beslut från våra affärspartners sida får inte påverkas med hjälp av olämplig ersättning eller olämpliga gåvor eller inbjudningar.

2.1.3.2 Att kräva och ta emot förmåner

Fastän det är vedertaget bland affärspartners att utbyta gåvor av begränsad storlek, får accepterandet av gåvor inte skada vårt företags anseende och leda till intressekonflikter. Därför är det förbjudet för våra medarbetare att kräva och ta emot fördelar som pengar, inbjudningar till sport-, kultur- eller fritidsevenemang, resor, privata rabatter, gåvor, påkostade matbjudningar, ersättningar och värdecheckar samt ”mjuka” förmåner som utdelning av medaljer, titlar och hedersuppdrag eller exklusive medlemskap åt sig själva och anhöriga eller institutioner.

Tillfälliga gåvor och trakteringar av ringa värde är undantagna. Erbjudanden om gåvor eller förmåner på andra villkor än som anges i denna bestämmelse måste avböjas och rapporteras till cheferna. Penninggåvor är inte tillåtna under några omständigheter. Reglerna som framställs i punkt 2.1.3.1 gäller på motsvarande sätt och i tillämpliga delar även här. Detaljer regleras av en koncernriktlinje.

2.1.3.3 Donationer och sponsring

Voith får förfrågningar om donationer från många olika organisationer och inrättningar. Mottagaren och det avsedda ändamålet måste vara kända. Inbetalningar till privata bankkonton är inte tillåtna. Inga donationer får göras till organisationer som kan skada Voiths rykte. Donationer som görs i nära anslutning till tidpunkten för och innehållet i ett uppdrag ska inte beviljas. Donationer till politiska partier är förbjudna.

Vid sponsring måste det finnas ett rimligt förhållande mellan stödbeloppet och den motprestation som överenskoms. Detaljer om kontrollprocesser och förutsättningarna för beviljande av donationer samt ingående av sponsringsavtal regleras av koncernriktlinjerna.

2.2 Uppförande gentemot allmänheten

Vi handlar enligt etiska principer:

2.2.1 Penningtvätt

Penningtvätt innebär att ursprunget för finansiella medel och andra tillgångar från kriminella aktiviteter (t.ex. bestickning eller terrorism) döljs genom att de slussas in i de legala finans- och företagstransaktionerna. Voith tolererar inga former av penningtvätt, deltar inte i penningtvättsaktiviteter och vidtar lämpliga åtgärder för att inte missbrukas för penningtvättsaktiviteter. Voith deltar inte i penningtvättsaktiviteter. Företaget har åtgärder på plats för att övervaka och undvika kontantaffärer i syfte att inte missbrukas för penningtvättsaktiviteter. Detaljer regleras av en koncernriktlinje.

Varje medarbetare uppmanas att vid osäkerhet låta compliance-ansvarig eller koncernens juridiska avdelning kontrollera ovanliga finansiella transaktioner, i synnerhet sådana där större kontanta medel ingår, som kan leda till misstankar om penningtvätt, samt misstänkt uppträdande av kunder, konsulter och affärspartners.

2.2.2 Exportkontroll

Voith är ett företag som agerar globalt. Både vid våra befintliga verksamheter och när vi går in på nya marknader följs bestämmelserna och föreskrifterna för importoch exportkontroll samt om gällande handelsembargon.

Voith säkerställer med interna processer att de nämnda föreskrifterna, som inte bara gäller fysiska varor, utan även t.ex. information, teknologier och tjänster, följs. Vid varje affär med direkt eller indirekt kontakt med utlandet kontrolleras om ett förbud föreligger eller om tillstånd krävs. Detaljer regleras av en koncernriktlinje.

2.2.3 Skatter och avgifter

Som ett globalt företag styrs Voith av skattelagstiftningen i många länder. För Voith är det en självklarhet att uppfylla de skattemässiga skyldigheterna inom ramen för de gällande lagarna och därmed även ta det samhällsansvar som ett företag ska ta. Brott mot våra skattemässiga skyldigheter skadar vårt goda anseende och undergräver våra kunders, leverantörers och andra affärspartners samt våra ägares och medarbetares förtroende. Dessutom innebär de betydande finansiella risker i form av skattebetalningar i efterhand och straffavgifter, och bland annat hotas de ansvariga medarbetarna av straffrättsliga konsekvenser.

Voith tar sina skattemässiga skyldigheter på allvar.

Voith vidtar nödvändiga åtgärder för att förhindra penningtvätt.

Exportkontrollen minskar risken för att Voith-produkter eller Voith-teknologier hamnar i fel händer.

03

Chefer och medarbetare på Voith

Hög motivation och produktivitet samt respekt i vårt agerande med anställda, måste gå hand i hand för att säkerställa en fortsatt framgång i företaget. Voiths ekonomiska framgång är beroende av den hjälp och det samarbete vi får av våra medarbetare över hela världen.

Chefer inom Voith har en särskild funktion som goda förebilder.

3.1 Ledarskap och förtroende, öppen kommunikation

Alla våra medarbetare är förpliktigade att följa denna kod. Våra chefer måste föregå med gott exempel. De engagerar sig aktivt för att förbättra vår företagskultur. De främjar dialog bland medarbetarna, uppmuntrar till gruppdiskussioner och stödjer regelbundna teammöten och medarbetarnas utveckling. De värdesätter mångfald och inser fördelarna med öppenhet inför olika uppfattningar samt en transparent samtalskultur för företagets framgång.

Konstruktiv kritik och yttrande av åsikter uppmuntras uttryckligen. Att påpeka problem och fel i god tid bidrar till vår kulturs utveckling och vår ekonomiska framgång. På så sätt kan företaget reagera snabbt och förhindra eller begränsa skador på vår företagskultur och ekonomiska framgång. En öppen kultur för samtal och kritik är en viktig beståndsdel i omsättningen av våra värderingar – personligt ansvar, lagarbete, kundfokus och respekt – och därmed i Voiths framgång.

3.2 Rättvisa arbetsvillkor

Voith ger sina medarbetare rättvis betalning och rättvisa arbetsvillkor i enlighet med alla lagstadgade föreskrifter. Voith värderar och främjar nära utbyte och ett förtroendefullt och ömsesidigt respektfullt samarbete med arbetstagares företagsnämnder, vars arbete vi ser som berikande i att skapa sammanhållning på vårt företag. Ingen medarbetare får lida nackdel till följd av verksamhet i en sådan företagsnämnd.

3.3 Att undvika intressekonflikter

Våra medarbetare får inte uppleva intresse- eller lojalitetskonflikter i sitt arbete. En sådan konflikt kan uppstå om det t.ex. finns affärstransaktioner mellan Voiths bolag och bolagens medarbetare eller deras närstående (t.ex. familjemedlemmar), eller transaktioner med affärspartners som leverantörer där en medarbetare eller en närstående till denne (t.ex. en familjemedlem) är verksam eller där denne har finansiella andelar. Möjliga intressekonflikter måste redovisas för respektive chef i förväg genom formuläret som Voith tillhandahåller.

3.3.1 Förvärvsarbete utanför företaget

Om en medarbetare tänker ta upp ett förvärvsarbete utanför företaget måste han eller hon inhämta en skriftlig tillåtelse från personalavdelningen.

3.3.2 Partipolitiska aktiviteter

Voith deltar inte i aktiviteter som har med politiska partier att göra. Vi välkomnar uttryckligen våra medarbetares engagemang som medborgare i samhällsfrågor och deras deltagande i social verksamhet och välgörenhet. Medarbetare som är engagerade i sådana aktiviteter gör detta som privatpersoner. Däremot får deras arbete på företaget inte leda till några intressekonflikter.

3.4 Skydd av tillgångar, användning av arbetsmedel

Affärsmässiga beslut fattas endast i företagets intresse och får inte påverkas av privata eller personliga intressen.

Voith kräver av sina medarbetare att de ska skydda företagets materiella och immateriella tillgångar. Till dessa tillgångar hör bland annat fastigheter, produktionsutrustning och lager, värdepapper och kontanta medel, kontorsutrustning och kontorsmateriel, informationssystem och mjukvara. Lagöverträdelser såsom bedrägeri, stöld, förskingring och pengatvätt kommer att polisanmälas.

Det är varje medarbetares uppgift att skydda företagets tillgångar och företagsuppgifter.

Alla arbetsmedel, maskiner och utrustning får endast användas för arbetsrelaterade ändamål, om inte privatbruk uttryckligen tillåtits. Internetanvändare måste vara måna om att inte inhämta eller vidarebefordra någon information som uppmanar till hat mot samhällsgrupper eller personer som ingår i sådana, våldsförhärligande eller andra brott eller har på ett annat sätt stötande innehåll.

3.5 Patent och immateriella rättigheter

Att skydda vår immateriella egendom är av avgörande betydelse.

För att upprätthålla företagets konkurrenskraft måste vi fortsätta med att utveckla vår egen teknologi genom att göra uppfinningar och fördjupa vår kunskap. Vi skyddar vår teknologi och kunskap mot användning av andra parter med immateriella rättigheter som patent och varumärkesrättigheter. Företagshemligheter får inte avslöjas för tredje part utan tillåtelse. På samma sätt respekterar vi tredje parts skyddsrättigheter. Ingen medarbetare har rätt att

skaffa sig tillträde till hemligheter från tredje part eller använda sig av sådana hemligheter utan tillåtelse.

Detaljerna regleras av koncernriktlinjerna.

3.6 Användning av information

Vi förväntar oss av våra medarbetare en omsorgsfull hantering av företagets information. Detaljerna om ansvarsfull hantering och märkning av kunskap och konfidentiell information (t.ex. kryptering och märkning) regleras av koncernriktlinjerna.

För Voith är sekretess inte bara ett lagstadgat krav, utan ett uttryck för ett ärligt och rättvist bemötande av medarbetare och affärspartners.

3.6.1 Konfidentialitet

Konfidentialiteten måste upprätthållas när det gäller interna ärenden som inte avslöjats för allmänheten. Detta gäller även uppfinningar och all annan kunskap. Dessa element är väsentliga för Voith-koncernens långsiktiga framgång. Medarbetare får därför inte lämna information om nya upptäckter eller företagshemligheter i någon form till tredje part. Detta gäller även efter att anställningen upphört. På samma sätt får medarbetare hos tredje part, som medarbetare hos kunden, inte uppmana till eller förleda någon på sin sida att bryta mot konfidentialitetsplikten och överlämna konfidentiell information till Voith.

3.6.2 Sekretess och informationssäkerhet

Det globala elektroniska informationsutbytet har blivit en förutsättning för dagens affärsverksamhet. Den elektroniska kommunikationen utgör däremot risker för konfidentialiteten, integriteten och tillgängligheten för data. Det är ett uttryckligt mål för företaget att upprätta bästa möjliga informationssäkerhet med våra IT-system och skydda våra medarbetares och affärspartners individuella rättigheter. Företaget fäster värde vid att upprätthålla en rimlig sekretessnivå globalt som uppfyller den till-lämpliga lagstiftningen. Officiella dokument och datalagringsmedia måste skyddas mot tillgrepp och intrång av tredje part. Alla medarbetare måste vidta verksamma åtgärder mot dessa risker för informationssäkerheten.

Detaljer regleras av en koncernriktlinje.

3.6.3 Insiderkunskap

Det är inte tillåtet att tillskansa sig privata fördelar eller fördelar för andra genom att använda företagsintern kunskap. Detsamma gäller otillåtet avslöjande av sådan kunskap.

3.6.4 Korrekt rapportering och bokföring

Vid muntlig eller skriftlig rapportering för internt eller externt bruk är medarbetare skyldiga att uppge sanningen. All manipulation av innehållet är förbjuden. Samtliga affärshändelser måste registreras och bokföras i redovisningen enligt tillämpliga handels- och skatterättsliga föreskrifter samt arkiveras enligt lagringsreglerna.

3.7 Arbetarskydd, hälsa, miljöskydd och hållbarhet

För Voith är det en självklarhet att skydda sina medarbetares liv och hälsa och att hantera resurser och farligt gods på ett ansvarsfullt sätt. Alla medarbetare måste undvika risker på arbetsplatsen, se till att miljöpåverkan minimeras och använda resurser sparsamt. I samband med våra produkters utveckling och tillverkning följer vi principerna för hållbarhet och miljövänlighet. Även här kräver vi värderingarna personligt ansvar, lagarbete, kundfokus och respekt av alla på företaget.

Arbetarskydd, hälsa och miljöskydd ger ett mervärde – för medarbetarna, företaget och miljön.

Detaljer regleras av en koncernriktlinje.

3.8 Kvalitet

Framgången för våra produkter och tjänster på marknaden är fast kopplad till deras kvalitet: Vi värdesätter våra medarbetares kreativitet, yrkesskicklighet och noggrannhet när det gäller att upprätthålla kvalitet och därigenom sätta standarden för våra kunder och tredje part.

Kvaliteten på våra produkter och tjänster är basen för vår framgång. Den ska därför skyddas extra.

Vårt mål är att säkerställa enastående kvalitet och att kontinuerligt förbättra den. Detta är viktiga faktorer för vår framgång. Vi kan inte acceptera avsiktligt eller vårdslöst beteende som resulterar i försämrad kvalitet.

04

Respektfull behandling, tolerans och jämlikhet

Voith respekterar mänskliga rättigheter över hela världen. I vår egenskap som ett företag med global räckvidd arbetar vi med medarbetare och affärspartners av många olika nationaliteter, kulturer och seder. Vi främjar mångfald och inklusivitet för innovation och ekonomisk styrka.

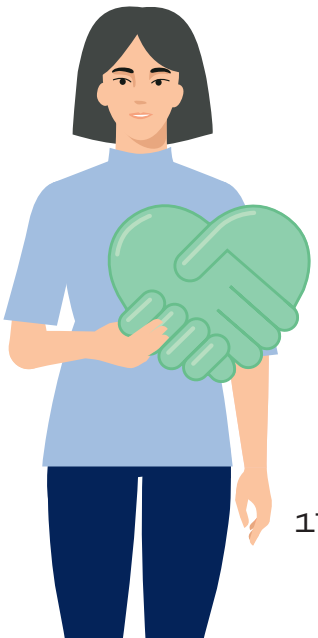
Voith respekterar mänskliga rättigheter över hela världen.

Mångfald börjar i ansökningsprocessen och fortsätter genom sammanställningen av arbetslag och befordringar. Vi uppmanar våra chefer och medarbetare att göra vad de kan för att bidra till mer mångfald och inklusivitet.

En respektfull och artig behandling av kollegor och affärspartners är en självklarhet för oss. Vi respekterar och främjar den personliga värdigheten och allas personliga rättigheter, och vi tolererar varken ojämlik behandling (diskriminering), (sexuella) trakasserier eller förnedring som bryter mot lagen. Vi tolererar inte heller andra former av diskriminering på grund av etnisk härkomst, kön, religion eller världsåskådning, politisk åsikt, funktionsnedsättning, ålder, könsidentitet eller sexuell läggning.

Vi tolererar inga former av slav- eller barnarbete.

Vi tolererar inga former av slav- eller barnarbete.



05

Genomförandet av uppförandekoden

5.1 Compliance-organisation

Voith har inrättat en Compliance Committee. Dess uppgift är att genomföra och vidareutveckla Voiths compliance-program. Compliance Committee ska avgöra eventuella tvister i samband med denna kod.

I Voiths compliance-organisation arbetar divisionscontrollers på divisionsnivå även som compliance-ansvariga. Dessa fungerar som kontakt för compliance-frågor och ser till att uppförandekoden genomförs. För de enskilda Voith-bolagen och de operativa enheterna utses compliance-ansvariga av den ansvariga divisionens divisionscontroller.

5.2 Stöd och råd

Voith förser sina medarbetare med information för att hjälpa dem att följa gällande lagstiftning och denna kod. Detta inkluderar utbildning i compliance-ämnen och utvalda riskområden. Alla medarbetare kan vända sig till respektive koncernbolags eller operativ enhets compliance-ansvariga eller till ansvarig juridisk avdelning eller personalavdelning, till integrity-avdelningen eller till någon av medlemmarna i Compliance Committee. Slutligen har Voith inrättat en hjälpcentral för frågor. Kontaktinformation och ytterligare användbar information om ämnet compliance finns på Voiths intranätsida ”Compliance”.

5.3 Klagomål och rapportering av normvidrigt beteende

Voith förväntar sig att alla medarbetare och affärspartners rapporterar brott eller misstänkt brott mot uppförandekoden och koncernriktlinjerna till Voith. Detta uppmuntras uttryckligen. Våra chefer är förpliktade att vidarebefordra information som de får från sina team till compliance-organisationen. Vårt mål är att främja en kultur av öppet utbyte och konstruktiv feedback. Detta inkluderar att ge kritik och öppet informera om missförhållanden och olämpligt uppträdande via kanalerna som är avsedda för detta.

Den som anmäler brott hotas inte av vedergällning.

Voith tillhandahåller olika kanaler för detta. Medarbetare kan vända sig till sin direkta chef, ansvariga medarbetare på personalavdelningen, compliance-ansvariga på sin operativa enhet eller koncernbolag eller till någon av medlemmarna i Compliance Committee. Misstänkta fall kan även meddelas via Helpdesk. Information även kan framföras till företaget via visselblåsarlinjen. För detta kan länken edan eller QR-koden användas: https://voith.integrityline.app

> Speak-up! Det hänger på dig

En medarbetare som på grund av konkreta omständigheter bibringats uppfattning om att uppförandekoden eller koncernriktlinjerna har eller kan ha överträtts behöver inte befara någon sorts vedergällning på grund av att ha meddelat. Voith tolererar inga former av mobbning, diskriminering, utfrysning, upphörande av engagemang i projekt eller missgynnande avseende karriärutveckling. Voith kommer att vidta nödvändiga åtgärder i den utsträckning det behövs för att skydda medarbetaren. Voith kommer att behandla informatörens identitet konfidentiellt, i den utsträckning det är möjligt och tillåtet enligt lag. Detsamma gäller skyddet för identiteten av medarbetare som samarbetar i en kartläggning av sådana brott eller misstänkta brott.

Ansvaret för genomförande av interna undersökningar och föreläggande av sanktioner i händelse av brott regleras av en koncernriktlinje. På Voith genomförs interna processer opartiskt och rättvist med en fastställd process som grundar sig på oskuldspresumtion. Inom ramen för undersökningarna säkerställs att bevismaterial inte förstörs, förfalskas, förändras eller undanhålls från dem som genomför undersökningen. Vittnen har sanningsplikt i syfte att inte hindra undersökningen. Alla former av hot, trakasserier eller skrämsel riktade mot en person i avsikt att förhindra denne att anmäla straffas av företaget. Företaget stöttar undersökningar som utförs av externa tredjeparter (t.ex. inhemska eller utländska brottsbekämpande myndigheter eller tillsynsmyndigheter) efter bästa förmåga. Vi förutsätter att våra medarbetare samarbetar oinskränkt med alla rättmätiga myndighetsundersökningar, såväl interna som dem som sker i samarbete med företaget, av möjliga missförhållanden. Detta stämmer överens med vår förväntning på transparens och ansvarsfullt beteende, vilket återspeglar vårt företags värderingar.

5.4 Bestämmelser för genomförandet

Voith kommer att ta fram ytterligare bestämmelser som berör genomförandet av utvalda delar av denna uppförandekod, t.ex. i koncernriktlinjer. Dessa föreskrifter kommer även att avhandla tolknings- och godkännanderutiner.

Voith-koncernens uppförandekod finns tillgänglig i flera språkversioner. I de fall det finns avvikelser eller motsägelser mellan de olika versionerna så ska den tyska versionen gå före alla andra. Allt bruk av könsspecificerande språk avser alla kön. Den aktuella versionen finns på internet på www.voith.com/compliance.

Om du är osäker kan du fråga dig själv:

1. Är min handling laglig?
2. Stämmer den överens med vår uppförandekod, våra riktlinjer och våra värderingar?
3. Är min handling eller mitt beslut fritt från personliga intressen?
4. Föregår jag med gott exempel?
5. Kommer min handling att upprätthålla vårt rykte som ett företag med hög etisk standard?

- Om du kan besvara alla med ”Ja” så kan du fortsätta.

- Om du tvekar vid en fråga tar du kontakt med din chef, personalavdelningen, den juridiska avdelningen (VZ-Vrj), integrity-avdelningen (VZ-Vrji) eller din compliance-ansvariga.

Fråga tills du känner dig säker!

Denna kod inklusive koncernriktlinjerna är obligatoriska för alla Voith-medarbetare över hela världen.

Chefer inom Voith har en särskild funktion som goda förebilder.

Voith stödjer fri konkurrens. Brott mot kartellagstiftningen begränsar konkurrensen. Sådana tolereras inte av Voith.

Voith-medarbetare får inom ramen för affärer endast ta emot tillfälliga gåvor av ringa värde. Penninggåvor är principiellt förbjudna.

Compliance lyckas endast om alla medarbetare följer våra Voith-värderingar, våra interna koncernriktlinjer och reglerna i denna uppförandekod.

Arbetarskydd, hälsa och miljöskydd ger ett mervärde – för medarbetarna, företaget och miljön.

Den som anmäler brott hotas inte av vedergällning.

För Voith är sekretess inte bara ett lagstadgat krav, utan ett uttryck för en ärlig och rättvis behandling av personuppgifter för medarbetare och affärspartners.

Exportkontrollen minskar risken för att Voith-produkter eller Voith-teknologier hamnar i fel händer.

Kvaliteten på våra produkter och tjänster är basen för vår framgång. Den ska därför skyddas extra.

Voith respekterar mänskliga rättigheter över hela världen.

Affärsmässiga beslut fattas endast i företagets intresse och får inte påverkas av privata eller personliga intressen.

Vi tolererar inga former av slav- och barnarbete.

Donationer från Voith sker alltid på ett transparent sätt och till organisationer och institutioner med oklanderligt anseende.

Att skydda vår immateriella egendom är av avgörande betydelse.

Voith vidtar nödvändiga åtgärder för att förhindra penningtvätt.

Voith tar sina skattemässiga skyldigheter på allvar.

Det är varje medarbetares uppgift att skydda företagets tillgångar och företagsuppgifter.

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

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

VOITH