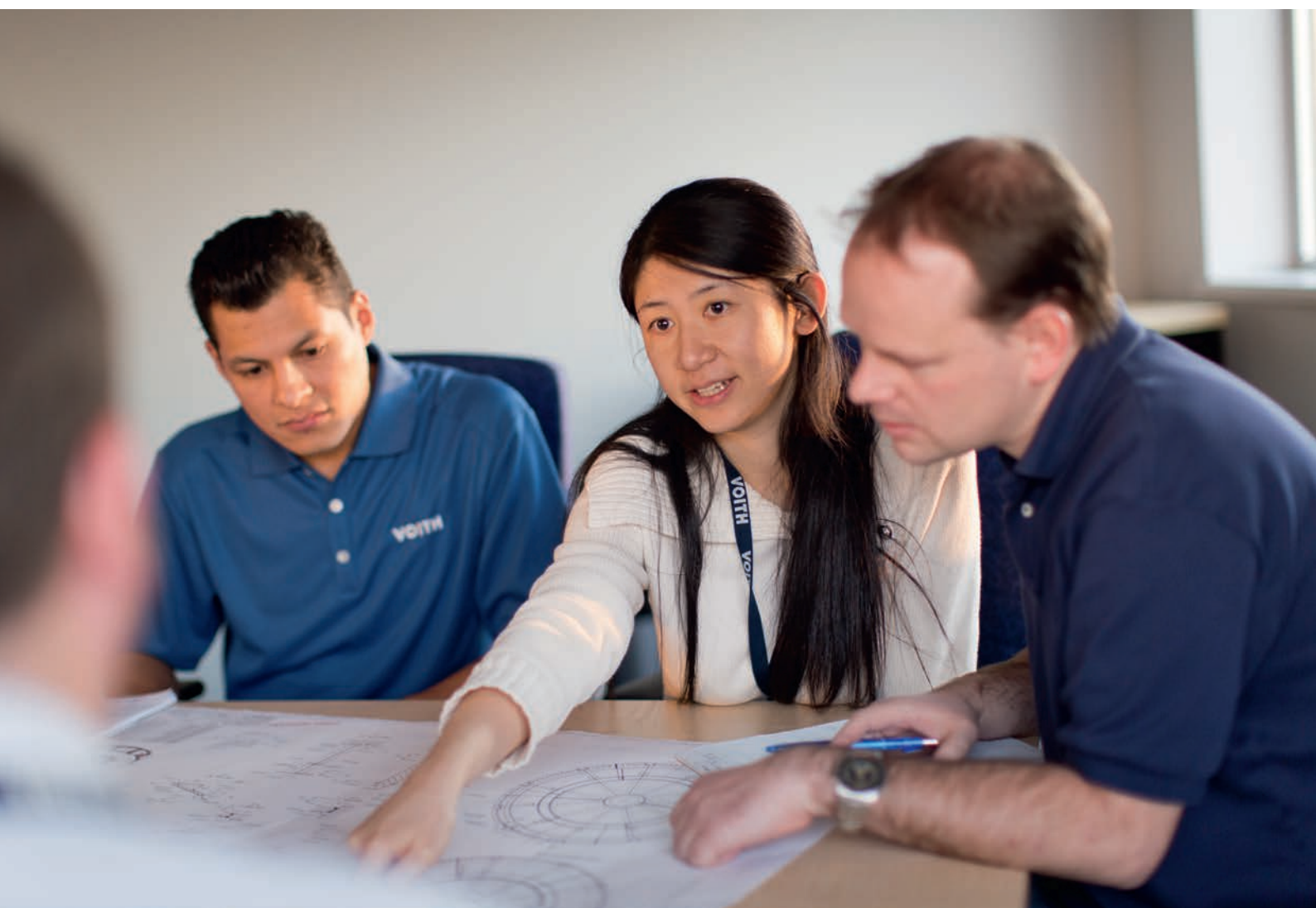


Voith-koncernens uppförandekod Code of Conduct



Innehåll

Förord av företagsledningen	4
Att agera i enlighet med Voiths värderingar	

1. Inledning och framställning av principer	6
--	----------

2. Uppförande gentemot affärspartners och allmänheten	8
2.1 Rättvis konkurrens	
2.1.1 Uppgörelser, karteller och andra konkurrensbegränsningar	
2.1.2 Upphandlingsrätt	
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 Val av leverantörer för varor och tjänster	
2.3 Uppförande gentemot allmänheten	
2.3.1 Penningtvätt	
2.3.2 Exportkontroll	
2.3.3 Skatter och avgifter	

3. Chefer och medarbetare på Voith	12
3.1 Ledarskap och förtroende	
3.2 Rättvisa arbetsvillkor	
3.3 Att undvika intressekonflikter	
3.3.1 Förvärsarbete 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	

4. Respektfull behandling, tolerans och jämlikhet	15
--	-----------

5. Genomförandet av uppförandekoden	16
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."

Under alla år har dessa ord utgjort kärnan i vårt värderingssystem och lett oss i allt vi gjort och gör. Voiths värderingar präglar våra relationer med våra affärspartners, kunder, leverantörer och medarbetare samt relationerna med våra delägare, familjen Voith. Denna hederlighet hos alla som jobbar på Voith utgör grunden till den pålitlighet som har skapat Voiths goda rykte inom affärsvärlden.

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 bland annat 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, företagsledning, 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 dessa värderingar 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.

I detta sammanhang vill vi eftertryckligt påpeka att olagliga handlingar som korrupt beteende och bestickning är straffbara enligt tysk och de flesta andra länders lagstiftning, oavsett om detta förekommer vid inhemska eller internationella affärs- transaktioner och oavsett om de inblandade är offentlig- eller privatanställda. Varje medarbetare som gör sig skyldig till en sådan handling riskerar inte bara att polisan- mälas utan skadar även Voiths intressen allvarligt genom att skamfila både företags- gruppens och alla medarbetares rykte.

Som koncernledning tolererar vi därför inte någon form av bestickning, korruption, 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.



Dr. Toralf Haag
(ordförande i koncernens
företagsledning)



Stephanie Holdt
(Ekonomi och finansdirektör)



Dr. Stefan Kampmann
(VD, Teknik)



Andreas Endters
(VD, Voith Paper)



Dr. Tobias Keitel
(VD, Voith Hydro)



Cornelius Weitzmann
(VD, Voith Turbo)

1

Inledning och framställning av principer

Det förtroende som vi får av våra kunder, 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).

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

Voith är medveten om sitt ansvar gentemot samhället 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. Vår kod ska även tjäna som en vägledning för våra medarbetare och hjälpa dem att agera inom deras egna ansvarsområden för företagets bästa. 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. Våra chefer ska inte bara förmedla dessa regler på ett effektivt sätt, utan även leda 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.

Denna uppförandekod är en del av vårt riskhanteringssystem som syftar till att skydda Voith och var och en av dess medarbetare. Koden beskriver en minimumstandard som kan höjas regionalt i enlighet med strängare lokala föreskrifter och kulturella vanor. I de fall där Voith utöver denna kod har tagit fram speciella koncernriktlinjer för särskilda ämnen, ska dessa förbli gällande som tillägg till uppförandekoden. De aktuella koncernriktlinjerna är tillgängliga för alla medarbetare via intranätssidan i avsnittet "Koncernriktlinjer".

Denna kod inklusive de koncernriktlinjer som nämns i den är obligatorisk för alla Voith-medarbetare.

Denna kod inklusive alla koncernriktlinjer är giltig och obligatorisk 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 denna kod.

De föreskrifter som finns i denna kod ska gälla för relationerna mellan företagen inom Voith-koncernen och företagsgruppens medarbetare. Koden ska inte utgöra någon grund för tredje parts rättigheter.

Compliance Committee ska avgöra eventuella tvister i samband med denna kod.



2

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. Även gentemot allmänheten uppför vi oss hela tiden enligt lagstiftningen.

2.1 Rättvis konkurrens

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

Voith följer reglerna för rättvis konkurrens och stödjer 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 handlande.

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 är därför 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, anbuds innehåll eller anbuds-beteende.

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 överenskommelsen ifråga inte får ingås, har respektive controller inte rätt att godkänna denna. I detta fall ska ärendet lämnas vidare till Compliance Committee.

2.1.2 Upphandlingsrätt

I sin strävan att erhålla offentliga och privata order uppfyller Voith de tillämpliga kraven på offentlig upphandling. Vi skapar våra offerter gentemot offentliga och privata uppdragsgivare med hjälp av korrekta och fullständiga uppgifter och upprätthåller fullständig transparens. Vi tillförsäkrar oss inga orättmätiga fördelar.

2.1.3 Korruption och bestickning

Voith kommer inte att tolerera någon form av korruption eller bestickning. Alla våra affärsaktiviteter måste bedrivas i en hederlig och ansvarsfull anda.

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 i synnerhet för överenskommelser med affärspartners och deras medarbetare och företrädare men även med tredje part. Samma sak gäller tillhandahållandet av förmåner vid kontakter med myndigheter. Dyliga betalningar är otillåtna, oavsett om de sker i form av pengar eller gods. Beviljandet av förmåner till individer kan även vara otillåtet om individen endast gynnas indirekt, t.ex. om betalningar sker till en familjemedlem eller om betalningar (t.ex. donationer) går till tredje part och individens sociala eller politiska ställning gynnas som en följd av detta.

Gåvor och inbjudningar är endast 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 dessutom 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 koncernriktlinjerna.

Ersättning till tredje part, i synnerhet agenter, mäklare, konsulter och andra mellanhänder, i form av provisioner eller andra betalningar måste vara skälig och stå i rimlig proportion till arbetsinsatsen. Sådan ersättning måste utgå med ett belopp vilket inte ger anledning att anta att det använts för att kringgå reglerna för tillhandahållande av förmåner. Överenskommelser med agenter, mäklare, konsulter och andra rådgivare, inklusive alla senare tillägg och ändringar, måste göras till fullo skriftligen och förpliktade kontraktsparterna att alltid iaktta de ovan nämnda principerna och under alla förhållanden avhålla sig från bestickning. Detaljer regleras av koncernriktlinjerna.

Korruption och bestickning tolereras inte hos Voith.

Under inga omständigheter får beslut från våra affärspartners sida påverkas med hjälp av gåvor eller inbjudningar.

Samtliga ersättningar som Voith betalar måste vara skäliga både vad gäller anledningen och storleken.

2

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.

2.1.3.2 Att kräva och ta emot förmåner

Fastän det är vedertaget bland affärspartners att utbyta gåvor av begränsad storlek, kan accepterandet av gåvor skada vårt företags anseende och leda till intressekonflikter. Av detta skäl är det strängt förbjudet för våra medarbetare att kräva eller acceptera personliga förmåner som t.ex. tjänster eller otillbörliga inbjudningar, oavsett om dessa gynnar dem själva eller individer eller institutioner som står dem nära. Tillfälliga gåvor av ringa värde är undantagna. Penninggåvor är inte tillåtna under några omständigheter. Erbjudanden om gåvor eller förmåner på andra villkor än som anges i denna bestämmelse måste avböjas och rapporteras till cheferna. Reglerna som framställs i punkt 2.1.3.1 gäller på motsvarande sätt och i tillämpliga delar även här. Detaljer regleras av koncernriktlinjerna.

2.1.3.3 Donationer och sponsring

Voith får förfrågningar om donationer från många olika organisationer och inrättningar. Donationer måste göras på ett transparent sätt, vilket innebär att 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. När donationer beviljas ska de regler som framställs i punkt 2.1.3.1 och 2.1.3.2 följas; detta gäller i synnerhet donationer som görs i nära anslutning till tidpunkten då ett kontrakt tilldelas eller donationer vars innebörd kan förknippas med innehållet i ett kontrakt. Alla typer av donationer till politiska partier kräver koncernledningens godkännande.

Vid sponsring måste det finnas ett rimligt förhållande mellan stödbeloppet och den motprestation som överenskoms.

Detaljer regleras av koncernriktlinjerna.

2.2 Val av leverantörer för varor och tjänster

Voith genomför rättvisa och opartiska prövningar av alla offerter som lämnas av företagets leverantörer. Bedömning, tilldelning och hantering av kontrakt måste baseras på uteslutande professionella kriterier och genomföras på ett transparent sätt. Det är inte tillåtet att otillbörligt gynna en leverantör eller hindra en leverantör i dess strävan att vinna ett kontrakt.

Vid val av affärspartners kräver Voith att även dessa ska respektera de värderingar som nämns i denna kod. Brott mot dessa genom en partner kan leda till att affärsrelationen upphävs.

2.3 Uppförande gentemot allmänheten

I allt agerande gentemot allmänheten följer vi lagstiftningen. Det gäller i synnerhet även de lagstadgade föreskrifterna inom följande områden:

2.3.1 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.

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.

2.3.2 Exportkontroll

Voith är ett företag som agerar globalt. Både vid våra befintliga verksamheter och när vi går in på nya marknader ska de tillämpliga bestämmelserna och föreskrifterna för import- och exportkontroll samt om gällande handelsembargon följas. Voith säkerställer med lämpliga metoder och 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 ska det kontrolleras om ett förbud föreligger eller om tillstånd krävs. Detaljer regleras av koncernriktlinjerna.

2.3.3 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 vidtar nödvändiga åtgärder för att förhindra penningtvätt.

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

Voith uppfyller sina skattemässiga skyldigheter.

3

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 värden.

Chefer inom Voith har en särskild funktion som goda förebilder.

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

3.1 Ledarskap och förtroende

Alla våra medarbetare är förpliktigade att följa denna kod, och våra chefer måste föregå med gott exempel. De ansvarar för att i sina respektive områden ordna tillräcklig tillsyn för att förebygga brott mot denna kod.

3.2 Rättvisa arbetsvillkor

Voith ger sina medarbetare rättvis betalning och rättvisa arbetsvillkor i enlighet med alla lagstadgade föreskrifter. Vi tolererar inte att lagenlig facklig verksamhet förhindras.

3.3 Att undvika intressekonflikter

Det är viktigt för Voith att företagets medarbetare inte upplever 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 familjemedlemmar. Sådana mellanhavanden måste redovisas tydligt i förväg för respektive medarbetares chef.

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. Å andra sidan kommer företaget under inga omständigheter att försöka hindra sina medarbetare från att delta i lämpliga politiska aktiviteter under sin lediga tid. 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. Vi förväntar oss att de ser till att deras arbete på företaget inte leder till några intressekonflikter.

3.4 Skydd av tillgångar

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. Lagöverträdelse såsom bedrägeri, stöld, förskingring och pengatvätt kommer att polisanmälas. Detaljer regleras av koncernriktlinjerna.

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

3.5 Patent och immateriella rättigheter

För att upprätthålla vår konkurrenskraft måste vi fortsätta med att utveckla vår egen teknologi genom att göra uppfinningar och fördjupa vår kunskap. I samband med detta blir skyddet av vår teknologi via immateriella rättigheter som patent och varumärkesrättigheter samt vår kunskap allt mer angeläget.

Ingen medarbetare har därmed rätt att avslöja ny kunskap eller företagshemligheter i någon form för tredje part. Alla medarbetare måste respektera tredje parts giltiga immateriella rättigheter. Ingen medarbetare har rätt att skaffa sig tillträde till hemligheter från tredje part eller använda sig av sådana hemligheter utan tillåtelse.

Detaljer regleras av koncernriktlinjerna.

3.6 Användning av information

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

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.

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

Att skydda vår immateriella egendom är av avgörande betydelse.

3

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

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

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

3.6.2 Sekretess och informationssäkerhet

Det globala elektroniska informationsutbytet har blivit en förutsättning för ett effektivt arbete och affärsframgångar i allmänhet. Förutom fördelarna kan elektronisk kommunikation dock innebära ett hot mot sekretess och dataskydd. Det är ett uttryckligt mål för företaget att skydda både medarbetarnas och alla affärspartners personliga rättigheter. För detta ändamål säkerställer Voith globalt en rimlig sekretessnivå som uppfyller den tillämpliga lagstiftningen. Officiella dokument och datalagringsmedia måste därför alltid skyddas mot tillgrepp och intrång av tredje part. Både chefer och övriga medarbetare måste vidta verksamma åtgärder mot dessa risker, vilket är en viktig beståndsdel av IT-hantering.

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 eller vidareförmedling av sådan kunskap.

3.6.4 Korrekt rapportering

Vid muntlig eller skriftlig rapportering för internt eller externt bruk är medarbetare skyldiga att uppge sanningen. All manipulation av innehållet är förbjuden.

3.7 Arbetarskydd, hälsa, miljöskydd och hållbarhet

Voith sparar inte någon möda för att skydda sina medarbetares liv och hälsa och för 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.

Detaljer regleras av en koncernriktlinje.

3.8 Kvalitet

Framgången för våra produkter och tjänster på marknaden är fast kopplad till deras kvalitet: Vi ställer höga kreativitets-, yrkesskicklighets- och noggrannhetskrav på alla medarbetare och demonstrerar därmed vår höga standard för kunder och tredje part.

Vi kommer inte att tolerera avsiktligt eller vårdslöst agerande som resulterar i försämrad kvalitet.

Respektfull behandling, tolerans och jämlikhet

4

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. En respektfull och artig behandling av alla våra medarbetare och affärspartners är en självklarhet för oss. Vi respekterar därmed den personliga värdigheten och allas personliga rättigheter, och vi tolererar varken ojämlig behandling (diskriminering), trakasserier eller förnedring som bryter mot lagen. I synnerhet tolererar vi inte någon diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, kön, religion eller världsåskådning, funktionshinder, politiska åsikter, ålder eller sexuell läggning. Vi tolererar inga former av slav- eller barnarbete.

**Voith respekterar mänskliga
rättigheter över hela världen.**



5

Genomförandet av uppförandekoden

5.1 Compliance-organisation

Voith har inrättat en Compliance Committee. Dess uppgift är att vidareutveckla och genomföra Voiths compliance-program.

Voiths riskhanteringssystem utser såväl divisionscontrollers som compliance-ansvariga på divisionsnivå. Dessa ska fungera som kontakt och se 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 uppförandekod. Detta kommer framför allt att inkludera utbildning i specifika ämnen och utvalda riskområden. Om medarbetarna ändå har frågor, så kan de vända sig till respektive koncernbolags eller operativ enhets controller eller till ansvarig juridisk eller personalavdelning eller till en av medlemmarna i Compliance Committee. Dessutom har Voith inrättat en hjälpcentral för sådana frågor. Aktuell kontaktinformation och ytterligare relevant information om ämnet compliance finns på Voiths intranätssida "Compliance".

5.3 Klagomål och rapportering av normvidrigt beteende

Varje medarbetare kan och har rätt att rapportera brott eller misstänkt brott mot uppförandekoden till Voith. Medarbetarna får välja kontaktperson för detta ändamål, vilken kan vara medarbetarens direkta chef, ansvarig personaladministratör, divisionens eller den operativa enhets controller eller det enskilda bolagets controller eller någon medlem av Compliance Committee. Misstänkta fall kan även anmälas till Helpdesk. Kontaktinformation kommer att finnas tillgänglig inom hela koncernen via lämpliga kanaler, bland annat på vår intranätssida under "Compliance".

En medarbetare som på grund av konkreta omständigheter i god tro bibringats uppfattning om att uppförandekoden har eller kan ha överträtts och utnyttjar sin rätt att rapportera detta till Voith behöver inte befara någon sorts vedergällning. I varje sådant fall kommer Voith att vidta nödvändiga åtgärder för att skydda medarbetaren. Voith kommer att i möjligaste mån och den utsträckning som lagen tillåter hemlighålla identiteten på varje medarbetare som följer rutinen att rapportera ett brott eller misstänkt brott mot uppförandekoden. Detsamma gäller identiteten av medarbetare som samarbetar i kartläggningen av sådana brott eller misstänkta brott.

Den som i god tro anmäler brott hotas inte av vedergällning.

5.4 Bestämmelser för genomförandet

Voith kommer att ta fram ytterligare bestämmelser som berör genomförandet av utvalda delar av denna uppförandekod. 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.

Den senaste versionen finns på internet under www.voith.com/compliance



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

Denna kod inklusive de koncernriktlinjer som nämns i den är obligatorisk för alla Voith-medarbetare.

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

Den som i god tro anmäler brott hotas inte av vedergällning.

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

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

Under inga omständigheter får beslut från våra affärspartners sida påverkas med hjälp av gåvor eller inbjudningar.

Chefer inom Voith har en särskild funktion som goda förebilder.

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

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

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

Korruption och bestickning tolereras inte hos Voith.

Voith vidtar nödvändiga åtgärder för att förhindra penningtvätt.

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

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

Voith uppfyller sina skattemässiga skyldigheter.

Samtliga ersättningar som Voith betalar måste vara skäliga både vad gäller anledningen och storleken.

Voith respekterar mänskliga rättigheter över hela världen.

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

Att skydda vår immateriella egendom är av avgörande betydelse.

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

Kontakt:
Tel. +49 7321 37-6218
compliance@voith.com

VOITH