

# Voith-gruppen

## Retningslinjer for påkrevd opptreden





# Innhold

---

<b>Forord fra ledelsen</b>	<b>4</b>
<b>Opptreden i samsvar med Voith-verdier</b>	

---

<b>1. Innledning og prinsipperklæring</b>	<b>6</b>
---	----------

---

<b>2. Opptreden overfor forretningspartnere og allmennheten</b>	<b>8</b>
2.1	Rettferdig konkurranse
2.1.1	Avtaler, kartellvirksomhet og konkurranseavkall
2.1.2.	Anskaffelsesrett
2.1.3	Korrupsjon og bestikkelser
2.1.3.1	Tilby og innrømme fordeler
2.1.3.2	Kreve og motta fordeler
2.1.3.3	Donasjoner og sponsing
2.2	Opptreden ovenfor allmennheten
2.2.1	Hvitvasking av penger
2.2.2	Eksportkontroll
2.2.3	Skatter og avgifter

---

<b>3. Ledelse og medarbeidere hos Voith</b>	<b>12</b>
3.1	Ledelse- og tillitskultur
3.2	Rettferdige arbeidsvilkår
3.3	Unngå interessekonflikter
3.3.1	Bibeskjeftigelse
3.3.2	Partipolitiske aktiviteter
3.4	Beskyttelse av verdier
3.5	Patenter, opphavsrett
3.6	Omgang med informasjon
3.6.1	Taushetsplikt
3.6.2	Personvern og informasjonssikkerhet
3.6.3	Innside-kunnskap
3.6.4	Korrekt rapportering
3.7	Arbeidssikkerhet, helse, miljø og bærekraft
3.8	Kvalitet

---

<b>4. Respektfull adferd, toleranse og likestilling</b>	<b>16</b>
---	-----------

---

<b>5. Overholdelse av retningslinjene</b>	<b>17</b>
5.1	Compliance organisasjon
5.2	Rådgivning
5.3	Klager og varsler
5.4	Bestemmelser om gjennomføring

# Opptreden i samsvar med Voith-verdier

Kjære Voithianer,

Allerede i 1927 nedla Voith følgende forretningsprinsipper:

«I vår forretningsvirksomhet gjelder moral, anstendighet og ærlighet. Urettferdig oppførsel fra kontraktspartnere eller konkurrenter er ikke grunnlag for å fravike disse forretningsprinsippene fra vår side».

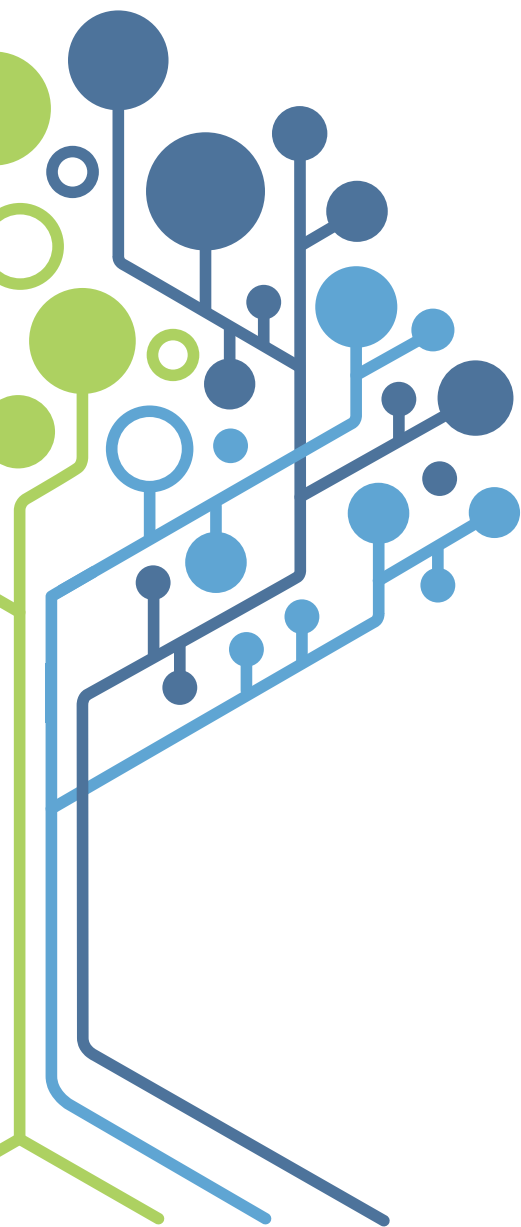
Disse linjene er fortsatt aktuelle, og i dag bruker vi dem som grunnlag for våre verdier; kravstor, innovativ, pålitelig, rettferdig og bærekraftig. I tråd med verdiene våre består Compliance ikke bare av våre interne prosesser og metoder, for å sikre at forskriftene og lovene som gjelder for oss følges. Utover det beskriver Compliance de nødvendige verdiene, og den grunnleggende holdningen, til medarbeiderne våre, som vi sikrer tilliten til våre kunder og samarbeidspartnere med, og som definerer standarden for samarbeidet vårt.

Det å følge og bevare våre Voith-verdier er grunnlaget for suksessen vår.

Som forpliktelse til verdiene våre, har vi allerede for mange år siden innført regler og prosesser i selskapet vårt, for å oppfylle de høye kravene vi stiller til oss selv. Disse reglene og prosessene er under kontinuerlig utvikling, og tilpasses stadig til gjeldende rettslige krav. De er tilgjengelige for alle kolleger i intranettet, og utgjør – sammen med flere tiltak og tilbud – Compliance-programmet til Voith.

Hos Voith står Compliance Committee bak utforming og implementering av Voith Compliance-programmet. Compliance Committee er bl.a. ansvarlig for å støtte Voith-konsernets selskaper, ledelse, Compliance-medarbeidere og ansatte med forankring av samsvar, ta avgjørelser i tilfeller av tvil om tolkningen av retningslinjene for påkrevd opptreden samt avklare rapporterte varsler.

Det er viktig for konsernledelsen å understreke at det å handle etter Voith-verdiene er oppgaven og ansvaret til hver medarbeider. Vi forventer at ledere etterlever og kommuniserer disse verdiene til medarbeiderne sine. De er første kontaktperson for våre medarbeidere når det gjelder spørsmål angående dette.



Overtredelser som korrupsjon, bestikkelser, bedrageri og tvang er både i nasjonalt og internasjonalt næringsliv, uansett om en ulovlige handlingen utføres mot offentlig ansatte eller privatpersoner, straffbart etter både tysk rett, og også rettssystemene i de fleste andre landene. En medarbeider som begår slike rettsbrudd utsetter ikke bare seg selv for alvorlig risiko for strafferettslig forfølgelse, men vedkommende gjør også massiv skade på interessene og omdømmet til Voith og alle Voithianere.

Som konsernledelse har vi derfor nulltoleranse for alle former for bestikkelse, korrupsjon, bedrageri, kartellvirksomhet, diskriminering eller andre former for brudd på våre grunnleggende verdier. Hvis det likevel skulle skje brudd på slike grunnleggende regler, vil vi forfølge dette strafferettslig på alle mulige måter. Det samme gjelder brudd på anstendighetsreglene og det tillitsfulle samarbeidet som opprettholdes hos Voith.

Dirk Hoke  
(CEO, Voith-konsernet)

Stephanie Holdt  
(CFO Finans & Controlling)

Andreas Endters  
(CEO, Voith Paper)

Jan Lüder  
(CEO, Voith Hydro)

Cornelius Weitzmann  
(CEO, Voith Turbo)

# 1

## Innledning og prinsipperklæring

**Tilliten som våre kunder, samarbeidspartnere, eiere, medarbeidere og offentligheten har til vårt selskap avhenger i stor grad av opptreden til hver enkelt medarbeider. Overholdelse av lov og rett samt alle våre selskapsinterne regler (Compliance) utgjør grunnlaget for denne tilliten.**

Voith er bevisst sitt ansvar overfor samfunnet, miljøet og medarbeiderne, og opptreder etter. Vi anerkjenner selskapets og våre medarbeideres medansvar for offentlig velferd. Derfor har Voith i disse retningslinjene sammenfattet de viktigste standardene som er obligatorisk for alle Voith-medarbeidere verden over, og realiserer dermed kulturen med ærlighet og redelighet, som lenge har vært gjeldende hos Voith, og som nå har funnet sin rette plass i våre verdier; kravstor, innovativ, pålitelig, rettferdig, bærekraftig. Representativ for vår Compliance-kultur er vår verdi rettferdig. Rettferdighet betyr for oss, at vi møter våre leverandører, kunder, eiere, medarbeidere, tillitsvalgte og andre, som vi har et forretningsmessig forhold til, men også bedriften som helhet (våre Stakeholders), med respekt, åpenhet, ærlighet og beskjedenhet. Her gjelder det ikke bare å overholde forskrifter og lover. Å strebe etter Compliance og realisering av verdiene våre i våre forretningsmessige aktiviteter og en personlige omgangen med våre interessenter, må stå for en grunnleggende holdning for alle medarbeidere hos Voith, og er en integrert del av bedriftskulturen vår.



---

**Compliance kan bare implementeres hvis alle medarbeidere holder seg til våre Voith-verdier, våre konserninterne retningslinjer, og reglene i disse retningslinjene for påkrevd opptreden.**

---

Denne kodeksen for opptreden fungerer som ledetråd for våre handlinger. Den gir en orienteringshjelp til alle medarbeidere hos Voith, som hjelper dem med å handle under eget ansvar og i tråd med interessene til selskapet. Dette ansvaret er både en rettighet og en plikt. Hver medarbeider har innen sitt oppgaveområde ansvaret for å rette sin opptreden i samsvar med reglene som er skrevet ned i disse retningslinjene for opptreden, og Voith-verdiene. Gjennom hver enkeltes funksjon som forbilde forventer vi at de kommuniserer disse reglene med teamet sitt, og krever at de følges, og at de går foran som gode eksempler. Våre ledere er de første kontaktpersonene dersom medarbeidere har spørsmål relatert til retningslinjene. Av lederne våre forventer vi at de holder en kontinuerlig dialog med medarbeiderne, om et å handle i tråd med våre verdier. Dette omfatter å fremme en kritisk «Speak-Up»-kultur, der det oppfordres til konstruktiv kritikk og varsling om feilopptreden.

Disse retningslinjene for opptreden beskriver vår standard for påkrevd opptreden, som suppleres av strenge lokale lover og kulturelle skikker. I de tilfeller der Voith har nedfelt konkrete konsernretningslinjer i disse retningslinjene, skal retningslinjene for opptreden og bestemmelsene for realisering i konsern-retningslinjene gjelde sammen. De aktuelle konsernretningslinjene er tilgjengelige for Voith-medarbeidere på intranett.



Disse retningslinjene, og konsernretningslinjene fra Voith gjelder og er bindene for alle medarbeidere i Voith-gruppen over hele verden. Voith forventer også at andre som arbeider i selskapet, som (f.eks. praktikanter og rådgivere), følger disse reglene.

Disse retningslinjene gjelder i forholdet mellom det respektive selskapet i Voith-gruppen og dens medarbeidere. Rettigheter overfor tredjeparter blir ikke begrunnet.

---

**Disse retningslinjene, inkludert konsernretningslinjene, er bindene for alle Voith-medarbeidere i hele verden.**

---

**Kravstor**  
**Innovativ**  
**Pålitelig**  
**Rettferdig**  
**Bærekraftig**



# 2

## Opptreden overfor forretningspartnere og allmennheten

**Våre kunder, leverandører og andre forretningspartnere forventer, i tillegg til den høye kvaliteten på våre produkter og tjenester, en høy profesjonalitet og absolutt integritet i all kontakt.**

Korrekthet, ærlighet og transparens samt våre verdier kravstor, innovativ, pålitelig, rettferdig, bærekraftig, utgjør derfor våre påbud for handlinger i forretningsvirksomheten. Også ovenfor allmennheten opptrer vi alltid i samsvar med loven.

Voith deltar ikke i overenskomster eller avtaler med andre, og utøver ingen tvang, for å strebe etter urettmessige mål, eller mål som ikke er i tråd med våre etiske målestokker. Voith kommer også aldri til å skade eller hindre en forretningspartner til dette formålet.

Disse retningslinjene for opptreden forbyr uttrykkelig enhver form for feil opptreden, inkludert, men ikke begrenset til, bedragerisk og korrumpert opptreden, hemmelige, uredlige avtaler, tvang eller hindring av andre.

### 2.1 Rettferdig konkurranse

Voith følger reglene om rettferdig konkurranse, og støtter all innsats i samfunnet om å realisere et fritt marked og åpen konkurranse, både nasjonalt og internasjonalt. Voith avstår derfor fra hvert oppdrag som bare kan fås ve å bryte gjeldene lover.

Voith forbyr avtaler med andre aktører, inkludert konkurrenter, kunder og offentlige ansatte uttrykkelig, for å sikre integriteten til den frie konkurransen. Prisavtaler, tilbudsavtaler og andre forsøk på å manipulere den frie konkurransen er strengt forbudt. Medarbeiderne skal avstå fra alle handlinger som kan underminere den frie konkurransen, spesielt utveksling av sensible prisopplysninger med konkurrenter, avtaler om inndeling av kunder eller markeder, eller andre koordinerte forsøk på å manipulere konkurransen.

#### 2.1.1 Avtaler, kartellvirksomhet og konkurranseavkall

Hver medarbeider er forpliktet til å følge lover mot konkurransebegrensning. Det er forbudt å inngå formelle og uformelle avtaler med konkurrenter for å påvirke konkurransen på ulovlig vis.

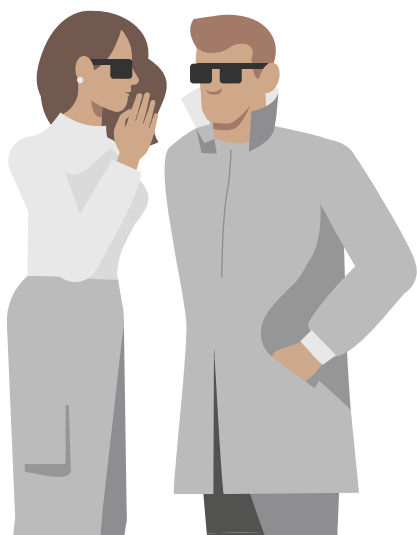
Det samme gjelder for stilltiende overenskomster. Derfor er det også ulovlig å dele områder eller kunder mellom konkurrenter samt å inngå avtaler og utveksle informasjon om priser, leveransevilkår, betingelser, kapasiteter, markedsandeler, marginer, kostnader, spesiell kundeinformasjon samt tilbudsinnhold og -oppførsel. Der Voith har en markeddominerende posisjon skal denne ikke utnyttes ulovlig.



---

**Voith er forpliktet til fri konkurranse. Antitrustbrudd begrenser konkurransen. De tolereres ikke av Voith.**

---





Samtlige planlagte avtaler med konkurrenter skal på forhånd inngis til juridisk avdeling for kontroll og til CFO for konsernom-rådet for godkjenning. Hvis den juridiske avdelingen er av den oppfatning at den aktuelle avtalen ikke kan gjennomføres, kan den heller ikke godkjennes av CFO. Saken skal i så fall overføres til Compliance Committee.

### 2.1.2 Tilbud og deltagelse i anbud

I sitt arbeid for å oppnå offentlige og private kontrakter, overholder Voith alle gjeldende lover ved utlysning av anbud. Vi utarbeider tilbudene våre for offentlige og private kunder ved hjelp av korrekt og fullstendig informasjon, og sørger for at prosessen er transparent. Vi skaffer oss ingen ulovlige finansielle eller andre fordeler – ærlighet er det høyeste målet.

### 2.1.3 Korrupsjon og bestikkelser

Voith tolerer ingen form for korrupsjon og bestikkelser. Som korrupsjon anser vi å tilby, gi og motta eller kreve materielle eller immaterielle fordeler, med formålet å påvirke handlingene til andre, eller å la sine egne handlinger bli påvirket, på ulovlig vis. Korrupsjon skader samfunnet og økonomien, fordi den undergraver tillitt, forsterker ulikheter, forvrenger konkurransen og påvirker offentlige tjenesteytelser negativt. Korrupsjon fører til ikke saklige avgjørelser og til feil bruk av økonomiske ressurser.

All forretningsaktivitet fra Voith må derfor skje basert på ærlig og ansvarsbevisst tankesett og handlemåte, basert på våre verdier Kravstor, Innovativ, Pålitelig, Rettferdig og Bærekraftig.

#### 2.1.3.1 Tilby og innrømme fordeler

I konkurranse baserer vi oss på kvaliteten og effektiviteten til våre produkter og tjenester. Alle avtaler og sideavtaler som direkte eller indirekte gir innrømmelser av fordeler eller goder til enkeltpersoner eller organisasjoner i sammenheng med formidling, fordeling, godkjenning, levering, fullføring eller betaling av oppdrag, er dermed forbudt. Dette gjelder alle avtaler med forretningspartnere og andre tredjeparter samt offentlige etater.

Gaver og bevertning er bare tillatt hvis de er begrenset slik at de med sin verdi, finansielle ramme eller annet formål ikke er egnet til å påvirke handlinger eller avgjørelser til mottakeren eller setter mottakeren i en forpliktende avhengighet. Ved invitasjoner til arrangementer må det tas hensyn til at arrangementet er forretnings-typisk i type og omfang, eller har en tydelig relasjon til virksomheten. For offentlige ansatte gjelder enda strengere regler. Pengegaver er uansett ikke tillatt. Konsernretningslinjene regulerer detaljene.




---

**Voith-medarbeidere kan bare gi eller ta imot gaver av lav verdi i forretningsforholdet. Pengegaver er som hovedregel ikke tillatt.**

---

# 2

Ulovlige gaver og bevertninger kan, i tillegg til penger, også være materielle oppmerksomheter, som f.eks. invitasjoner til sports-, kultur- eller fritidsarrangementer, reiser, private rabatter, omfattende invitasjoner til bespisning, overtakelse av utgifter, tilgodelapper eller tilbud av arbeidsplasser til «myke» fordeler som tildeling av ordner, titler og ærestitler eller eksklusive medlemsskaper. Å yte en gave eller bevertning kan også da være ulovlig, hvis den bare indirekte via omveier fører til en fordel for noen; en slik indirekte fordel kan f.eks. også være en ytelse til et familiemedlem av denne personen (f.eks. å skaffe et stipend eller en utdanningsplass til et barn) eller en ytelse (f.eks. donasjoner) til andre tredjepersoner, som gi denne personen en fordel i form av en forbedring av sin sosiale eller politiske stilling.

Ulovlige gaver og bevertning inkluderer også såkalt smøring (facilitation payments). Med smøring menes betalinger til offentlige ansatte som har som mål å framskynde eller sikre en vanlig, administrativ rutineprosess (f.eks. raskere tollklarering, opprette en avtale med myndighetene). Smøring er bare tillatt i unntakssituasjoner, f.eks. i nødsituasjoner.

Godtgjøring i form av provisjoner eller annet til forretningspartnere (leverandører, underleverandører, oppdragstakere, konsortiepartnere, Joint-Venture-partnere, forhandlere, selgere, agenter og rådgivere), må stå i et passende forhold til deres aktivitet. Avtaler med disse forretningspartnere, inkludert samtlige senere endringer, må alltid utformes skriftlig i sin helhet. Integritet er et viktig valgkriterium. Forretningspartneren er forpliktet til å følge Voiths retningslinjer for opptreden, og spesielt å ikke delta i smøring. Forretningspartneren er forpliktet å formidle tydelige aktivitetsrapporter regelmessig. Flere detaljer angående forutsetningene og prosessene rundt oppdragstildeling til forretningspartnere og prosedyrene for pågående overvåking av aktivitetene til forretningspartneren blir regulert av en konsernretningslinje. På same måte som ulovlig godtgjøring, skal avgjørelsene til forretningspartnerne våre ikke påvirkes av upassende gaver eller invitasjoner.

### 2.1.3.2 Kreve og motta fordeler

Selv om gaver fra forretningspartnere er vanlig i begrenset omfang, skal slike gaver ikke skade omdømmet til selskapet eller føre til interessekonflikter. Derfor er det forbudt for våre medarbeidere å fremme eller å motta personlige fordeler som penger, invitasjoner til idretts- eller fritidsarrangementer, reiser, private rabatter, gaver, omfattende invitasjoner til bespisning, dekning av utgifter, tilgodebevis til og med «myke» fordeler som tildeling av ordner, titler eller ærestitler eller eksklusive medlemsskaper for seg selv eller nærstående personer eller institusjoner.

Unntak er for eksempel høvelige gaver og bevertning av lav verdi. Tilbud om gaver eller fordeler ut over dette skal avslås og rapporteres til overordnede. Pengegaver av enhver form er ikke tillatt. Reglene i 2.1.3.1 gjelder tilsvarende her. Konsernretningslinjene regulerer detaljene.






---

**Hos Voith blir donasjoner alltid gitt på en transparent måte, og til organisasjoner og institusjoner med et upåklagelig rykte.**

---




---

**Voith iverksetter nødvendige tiltak for å forhindre hvitvasking av penger.**

---



---

**Eksportkontroller reduserer risikoen for at Voith-produkter eller Voith-teknologier faller i feil hender.**

---



---

**Voith oppfyller sine skatteforpliktelser.**

---

### 2.1.3.3 Donasjoner og sponing

Forespørsler om donasjoner rettes til Voith fra mange forskjellige organisasjoner og institusjoner. Mottaker og bruk må være kjent. Betalinger til private konti er ikke tillatt. Donasjoner gis ikke til organisasjoner som kan skade Voiths omdømme. Donasjoner som ligger nær i tid og saklighet til oppdrag skal unngås. Donasjoner til politiske partier er forbudt.

Ved sponing skal den avtalte motytelsen stå i forhold til støtten. Detaljer rundt kontrollprosessene og forutsetningene for å gi donasjoner og å inngå en sponsoravtale blir regulert av en konsernretningslinje.

## 2.2 Opptreden ovenfor allmennheten

I all vår aktivitet følger vi de etiske retningslinjene:

### 2.2.1 Hvitvasking av penger

Hvitvasking av penger er å skjule opprinnelsen til økonomiske ressurser og andre eiendeler fra kriminell virksomhet (f.eks. bestikklser eller terrorisme) ved å introdusere dem i den juridiske finans- og økonomiske syklusen. Voith deltar ikke i hvitvasking av penger. Bedriften har iverksatt tiltak til å overvåke og unngå kontanthandler, for ikke å bli misbrukt til hvitvasking av penger. Konsernretningslinjene regulerer detaljene.

Alle ansatte blir i tillegg bedt om å la uvanlige økonomiske transaksjoner, særlig de som involverer bruk av store mengder kontanter, som kan føre til mistanke om hvitvasking av penger, samt mistenkelig oppførsel hos kunder, konsulenter og forretningspartnere, kontrolleres av den som har ansvar for Compliance eller juridisk avdeling.

### 2.2.2 Eksportkontroll

Voith er et selskap som driver verdensomspennende forretninger. I våre eksisterende aktiviteter samt i utviklingen av nye markeder, må bestemmelser for utenrikshandel og forskrifter for import- og eksportkontroll samt gjeldende økonomiske embargoer overholdes.

Voith bruker interne prosesser for å overholde de nevnte forskriftene, som ikke barer gjelder fysiske varer, men også gjelder f.eks. informasjon, teknologi og tjenesteytelser. For hver forretningstransaksjon med direkte eller indirekte internasjonal referanse, kontrolleres det om det foreligger et forbud eller et autorisasjonskrav. Konsernretningslinjene regulerer detaljene.

### 2.2.3 Skatter og avgifter

Som et globalt selskap er Voith underlagt skatteregler i mange land. For Voith er det en selvfølge å overholde skatteforpliktelsene innenfor rammen av gjeldende lover og dermed å oppfylle det sosiale ansvaret til et selskap. Brudd på skatteplikt skader vårt omdømme og undergraver tilliten til våre kunder, leverandører og andre forretningspartnere samt våre eiere og ansatte. Videre er det betydelige økonomiske risikoer i form av tilbakebetaling og straff, og det er en risiko for kriminelle konsekvenser for de ansvarlige ansatte.

# 3

## Ledelse og medarbeidere hos Voith

Et høyt nivå av motivasjon og produktivitet samt respektfull behandling av våre ansatte er også like viktig for bærekraftig suksess for bedriften. Voiths økonomiske suksess kan bare sikres sammen med våre medarbeidere verden over.



Hos Voith har ledere en spesiell funksjon som rollemodeller.

### 3.1 Ledelse- og tillitskultur, åpen kommunikasjon

Disse retningslinjene gjelder for alle medarbeidere. Lederne våre spiller en viktig rolle i denne sammenhengen, i sin funksjon som forbilder. De gjør en aktiv innsats for en kontinuerlig forbedring av bedriftskulturen vår. De fremmer dialogen blant medarbeiderne, oppmuntrer til gruppediskusjoner, og støtter regelmessige Team-møter og utviklingen av medarbeiderne. De verdsetter mangfold og anerkjenner fordelene av å være åpen for forskjellige meninger og en transparent samtalekultur for bedriftens suksess.

Å ytre konstruktivkritikk og meninger ønskes uttrykkelig. For å utvikle kulturen vår og vår økonomiske suksess, er tidlig varsling av problemer og feil utvikling ønskelig. Dermed kan bedriften reagere raskt og hindre eller begrense skader på vår forretningskultur og vår økonomiske suksess. En åpen samtale- og kritikk-kultur er viktig for å realisere våre verdier Kravstor, Innovativ, Pålitelig, Rettferdig, Bærekraftig – og dermed suksessen til Voith.

### 3.2 Rettferdige arbeidsvilkår

Voith tilbyr alle sine ansatte passende lønn og rettferdige arbeidsvilkår som er i samsvar med lovmessige krav. Voith verdsetter og fremmer den tette utvekslingen og tillitsbasert samarbeid som bygger på gjensidig respekt med bedriftens arbeidstakerutvalg. Vi anser arbeidet deres som en berikelse av utformingen av samarbeidet i bedriften vår. Ingen ansatte skal utsettes for ulemper på grunn av sin virksomhet i slike utvalg.



### 3.3 Unngå interessekonflikter

Våre medarbeidere skal ikke havne i interesse- eller lojalitetskonflikter under utøvelse av sitt arbeid. Slike konflikter kan for eksempel oppstå ved forretninger direkte mellom Voith og medarbeideren eller en nærstående person av vedkommende (f.eks. familie-medlemmer), eller ved forretninger med forretningspartnere som leverandører, hvis en medarbeider eller en person som står vedkommende nær (f.eks. et familiemedlem) er ansatt der, eller har økonomiske interesser i forretningspartneren. Mulige interessekonflikter skal varsles overordnet før inngåelse via skjemaet som Voith har gjort tilgjengelig.

#### 3.3.1 Bibeskjeftigelse

Bibeskjeftigelser mot lønn skal forhåndsgodkjennskriftlig av personalavdelingen.

#### 3.3.2 Partipolitiske aktiviteter

Voith tar ikke del i partipolitiske aktiviteter. Vi ønsker det samfunnsborgerlige og samfunnsmessige, veldedige og sosiale engasjementet til våre medarbeidere velkommen. Medarbeidere som engasjerer seg innenfor denne rammen, gjør det som privatpersoner. Forretningsmessige interessekonflikter må også være utelukket.

### 3.4 Beskyttelse av verdier, bruk av arbeidsmidler

Voith krever at alle medarbeidere beskytter de materielle og immaterielle verdiene til firmaet. Til disse verdiene hører blant annet fast eiendom, driftsmidler og lagerbeholdninger, verdipapirer og kontanter, kontormøbler og kontorutstyr, informasjonssystemer og programvarer. Rettsbrudd som kan anses som bedrageri, tyveri, underslag og hvitvasking forfølges strafferettslig.

Alle arbeidsmidler, anlegg og innretninger skal bare brukes i jobbsammenheng, så fremt privat bruk ikke er uttrykkelig tillatt. Ved bruk av internett skal åpning og videreformidling av innhold som oppmuntrer til hat mot ulike samfunnsgrupper eller deres medlemmer, voldsforherligelse eller andre straffbare handlinger eller støtende innhold unngås.

### 3.5 Patenter, opphavsrett

Den kontinuerlige videreutviklingen av selskapets egen teknologi gjennom oppfinnelser og forbedringer av vår know-how er avgjørende for å opprettholde konkurranse-dyktigheten til bedriften. Vi beskytter våre teknologier og vår know-how mot bruk av eksterne med opphavsretter som patenter og markedsrettigheter. Bedriftshemmeligheter skal ikke videreformidles til uvedkommende tredjeparter. I motsatt retning respekterer vi opphavsretten til tredjeparter. Ingen medarbeidere har lov til å skaffe seg eller ta i bruk hemmeligheter fra tredjeparter.

Konsernretningslinjene regulerer detaljene.




---

**Forretningsbeslutninger tas utelukkende i selskapets interesse, og må ikke påvirkes av private eller personlige interesser.**

---

**Alle ansatte har et ansvar for å beskytte selskapets eiendeler og forretningsinformasjon.**

---

**Beskyttelsen av vår immaterielle eiendom er av største betydning.**

---

# 3

## 3.6 Omgang med informasjon

Ved omgang med driftsteknisk informasjon forutsetter vi at det benyttes en passende fremgangsmåte. Konsernretningslinjer regulerer detaljer om ansvarlig håndtering og merking av kunnskap og konfidensiell informasjon (f.eks. kryptering og merking).

### 3.6.1 Taushetsplikt

Taushetsplikt gjelder for interne anliggender som ikke skal gjøres offentlig kjent. Dette gjelder også for oppfinnelser og annen kunnskap. Disse elementene er hjørnesteinen for en bærekraftig suksess og garantien for fremtiden til Voith-gruppen. Derfor skal ingen medarbeider videreformidle ny kunnskap eller driftshemmeligheter til tredjeperson i noen som helst form. Dette gjelder også etter at arbeidsforholdet er avsluttet. I motsatt retning skal ingen medarbeider oppfordre eller oppmuntre tredjepersoner, som medarbeidere hos kunder, til å bryte sin taushetsplikt og å videreformidle fortrolig informasjon til Voith.



For Voith er ikke data-beskyttelse bare et lovkrav, men et uttrykk for ærlig og rettferdig oppførsel overfor ansatte og forretningspartnere.

### 3.6.2 Personvern og informasjonssikkerhet

Muligheten til global, elektronisk utveksling av informasjon er en nødvendighet i dagens forretningsvirksomhet. Den elektroniske kommunikasjonen er i midlertid forbundet med risiko for fortrolighet, integritet og tilgjengelighet av data. Det er et erklært mål for bedriften å sikre den beste mulige informasjonssikkerheten i IT-systemene våre, og å beskytte personvernet til medarbeiderne og forretningspartnerne våre. Bedriften verdsetter at personvern overholdes i tilstrekkelig grad over hele verden. Jobbrelaterte dokumenter og lagringsenheter skal beskyttes mot tilgang fra uvedkommende tredjeparter. Effektiv forebygging mot risikoene knyttet til informasjonssikkerhet er en oppgave for ledelsen, og en oppgave for hver enkel medarbeider.

Detaljene om dette finner man i en av konsernretningslinjene.

### 3.6.3 Innside-kunnskap

Det er ikke tillatt å nyte personlige fordeler, på egne eller andres vegne, basert på firmaintern kunnskap. Det samme gjelder uberettiget videreformidling av innsidekunnskap.

### 3.6.4 Korrekt rapportering og bokføring

Medarbeidere er ved intern som ved ekstern rapportering forpliktet til å gi sanne opplysninger, både muntlig og skriftlig. Enhver manipulasjon av innholdet er forbudt. Samtlige forretningshendelser må registreres i henhold til gjeldende handelsrettslige og skatterettslige forskrifter, bokføres passende, samt arkiveres i henhold til oppbevaringsreglene.



### 3.7 Arbeidssikkerhet, helse, miljø og bærekraft

Voith legger enhver innsats i beskyttelse av våre medarbeideres liv og helse til og ansvarlig omgang med ressurser og skadestoffer. Det er en oppgave for alle medarbeidere å unngå farer for mennesker på arbeidsplassen, holde miljøpåvirkningen så liten som mulig og håndtere ressurser på en sparsom måte. Ved utvikling og produksjon av våre produkter, retter vi oss etter prinsippene om bærekraft og miljøvern. Også her er våre verdier Kravstor, Innovativ, Pålitelig, Rettferdig, Bærekraftig forpliktelse for alle i bedriften.

Detaljene om dette finner man i en av konsernretningslinjene

### 3.8 Kvalitet

Markedssuksessen til våre produkter og tjenesteytelser er uatskillelig forbundet med deres kvalitet. Vi setter stor pris på at alle medarbeidere bidrar med kreativitet, ferdigheter og nøyaktighet til å overholde våre kvalitetsstandarder, og dermed definerer målestokkene for våre kunder og tredjeparter.

Målet vårt er å sikre en fremragende kvalitet, og å forbedre den kontinuerlig. Dette er viktige faktorer for suksessen vår. Vi kan ikke akseptere bevisst eller uaktsom oppførsel som fører til en reduksjon av kvaliteten.



**Arbeidsmiljø og miljøvern skaper merverdi – for ansatte, bedriften og miljøet.**

**Kvaliteten på våre produkter og tjenester er grunnlaget for vår suksess. Derfor er det spesielt viktig å beskytte kvaliteten.**



# 4

## Respektfull adferd, toleranse og likestilling

**Voith respekterer menneskerettighetene over hele verden. Som globalt konsern samarbeider vi med medarbeidere og forretningspartnere med forskjellig nasjonalitet, kultur og tan-kesett. Vi fremmer mangfold og inkludering for innovasjon og økonomisk styrke.**



---

**Voith respekterer menneskerettighetene over hele verden.**

---

**Vi tar avstand fra enhver form for tvangs- eller barnearbeid.**

---

Mangfold starter i ansettelsesprosessen og fortsetter med sammensetting av arbeidsteam og karriereutvikling. Vi oppfordrer våre ledere og medarbeidere til å gjøre sin del for mer mangfold og inkludering hos Voith.

Respektfull og høflig omgang med kolleger og forretningspartnere er en selvfølge for oss. Vi respekterer og fremmer den personlige verdigheten og de personlige rettighetene til alle enkeltpersoner, og tolererer ingen lovstridig forskjellsbehandling (diskriminering), (seksuell) trakassering eller krenkelser, eller annen forskjellsbehandling på grunn av etnisk opprinnelse, kjønn, religion eller verdenssyn, politisk overbevisning, eller på grunn av handicap, alder, seksuell identitet eller seksuell orientering.

Vi tar avstand fra enhver form for tvangs- eller barnearbeid.





# Overholdelse av retningslinjene

# 5

## 5.1 Compliance organisasjon

Voith har opprettet en Compliance Committee. Deres oppgave er det å realisere Voith Compliance-programmet, og å videreutvikle det. Ved tvil tar Compliance Committee den endelige avgjørelsen.

I Compliance-organisasjonen til Voith fungerer CFO-ene som Compliance-rådgivere på konsernnivå. De er kontaktpersonene for Compliance-saker, og har også fått ansvar for å realisere retningslinjene for opptreden. Compliance-ansvarlige blir utnevnt for de enkelte Voith-selskapene og operasjonelle enheter av CFO for den ansvarlige konsernavdelingen.

## 5.2 Rådgivning

Voith gir alle sine medarbeidere tilstrekkelig informasjon og hjelpemidler som hjelper dem å unngå eventuelle lovbrudd og brudd på disse retningslinjene. Dette omfatter kursing angående Compliance-tema fra utvalgte risikoområder. Utover det kan hver medarbeider henvende seg til Compliance-ansvarlig i selskapet sitt, sin operative enhet eller konsernområdet, den ansvarlige juridiske eller personalavdelingen, Integrity-avdelingen eller medlemmene av Compliance Committee. Til slutt har Voith opprettet en Helpdesk for slike spørsmål. Relevante kontaktopplysninger samt annen nyttig informasjon om emnet Compliance finner du på Voiths hjemmeside og Voith-intranettsiden «Compliance».



---

**Den som varsler om mislighold trenger ikke frykte represalier.**

---



# 5

## 5.3 Klager og varsler

Voith forventer av hver medarbeider og forretningspartner, og vil også oppfordre disse spesielt til det, å varsle brudd på disse retningslinjene om opptreden og konsernretningslinjen, eller tilsvarende mistanke, til Voith. Lederne våre er forpliktet til å videreformidle varsler fra teamene sine som rapporteres til dem, videre til Compliance-organisasjonen. Målet vårt er å fremme en kultur av åpen utveksling og konstruktiv tilbakemelding. Det inkluderer også at kritikk ytres og mislighold og feil atferd kan adresseres åpent via dedikerte kanaler.

Voith har forskjellige varselskanaler for å ta imot varsler. Medarbeidere har valget om å ta kontakt med den direkte overordnede, medarbeideren i personalavdelingen som er ansvarlig for dem, Compliance-ansvarlig i sin operative enhet eller sitt konsernområde, eller hvert medlem av Compliance Committee. I tillegg kan mistanker varsles via [Helpdesk](#). Utover det kan varsler sendes til bedriften via Whistleblower-Hotline. Lenken eller QR-koden under kan brukes til det: <https://voith.integrityline.app>



**Speak-up!**  
Det er deg det  
kommer an på



En medarbeider som på grunn av konkrete holdepunkter har kommet til den oppfatningen at det foreligger, eller kan foreligge, et brudd mot disse retningslinjene, eller mot en konsernretningslinje, skal ikke måtte forvente noen form for gjengjeldelse som følge av meldingen sin. Voith tolererer ingen form for mobbing, diskriminering, ekskludering fra møter, avslutning av deltakelse i prosjekter eller hindring av utvikling i jobben. Så fremt nødvendig, kommer Voith til å iverksette nødvendige tiltak for å beskytte medarbeideren som varsler mot gjengjeldelse. Så langt det er mulig og juridisk tillatt, kommer Voith til å behandle identiteten til varsleren fortrolig. Det samme gjelder beskyttelsen av identiteten til medarbeiderne som bidrar til oppklaring av brudd eller mistanker.

Ansvar for å gjennomføre interne undersøkelser og sanksjonering ved brudd fremgår av en konsernretningslinje. Interne undersøkelser utføres hos Voith etter en fastlagt prosess, uforinntatt, rettferdig og basert på konseptet uskyldig til det motsatte er bevist. Som del av undersøkelsen sikres det at bevismaterialet ikke kan ødelegges, forfalskes, forandres eller holdes utilgjengelig for de som utfører undersøkelsen. Vitner er pålagt sannferdighet, for ikke å hindre undersøkelsen. Enhver trussel, sjikane eller påvirkning av personer, med formål om å hindre dem fra å gi opplysninger, blir straffet av bedriften. Undersøkelser fra eksterne tredjeparter (f.eks. nasjonale eller internasjonale rettslige myndigheter eller tilsynsorganer) støttes også etter beste evne av bedriften. Vi forutsetter at medarbeiderne våre samarbeider uinnskrenket med alle rettslige interne samt, i samarbeid med bedriften, eksterne undersøkelser av mulige opptredensfeil. Det er i tråd med våre forventninger når det gjelder transparens og ansvarsbevisst handling, som gjenspeiler verdiene til bedriften vår.

## 5.4 Bestemmelser om gjennomføring

Voith vil vedta flere bestemmelser innen utvalgte områder i disse retningslinjene for påkrevd opptreden, f.eks. i konsernretningslinjene. Disse kommer bl.a. til å omhandle og beskrive tvilsspørsmål og godkjenningsprosesser.

Retningslinjene for påkrevd opptreden (Code of Conduct) til Voith-gruppen er publisert i forskjellige språk. Ved avvik eller motsetninger mellom de forskjellige språkversjonene gjelder den tyske utgaven.

De utvalgte maskuline formuleringene gjelder derfor også uten begrensning for alle andre kjønn. Den nyeste versjonen finner du i Internett på [www.voith.com/compliance](http://www.voith.com/compliance).

## Hvis du er usikker, still deg selv følgende fem spørsmål:

1

Er handlingene mine lovlige?

2

Er de i samsvar med vår opptredenskodeks, våre retningslinjer og verdier?

3

Er min handling eller avgjørelse fri for personlige interesser?

4

Er den et godt eksempel?

5

Kommer den til å bevare vårt omdømme som bedrift med høye etiske standarder?



- Hvis du kan svare «ja» på alle spørgsmål kan du fortsætte.
- Hvis du er usikker på et spørgsmål, ta kontakt med overordnet, personalafdelingen, juridisk afdeling (VZ-Vrj), Integrity-afdelingen (VZ-Vrj) eller Compliance-ansvarlig.

**Spør til du er helt sikker!**

Disse retningslinjene, inkludert konsernretningslinjene, er bindende for alle Voith-medarbeidere i hele verden.

Compliance kan bare implementeres hvis alle medarbeidere holder seg til våre Voith-verdier, våre konserninterne retningslinjer, og reglene i disse konsernretningslinjene for påkrevd opptreden.

Hos Voith har ledere en spesiell funksjon som rollemodeller.

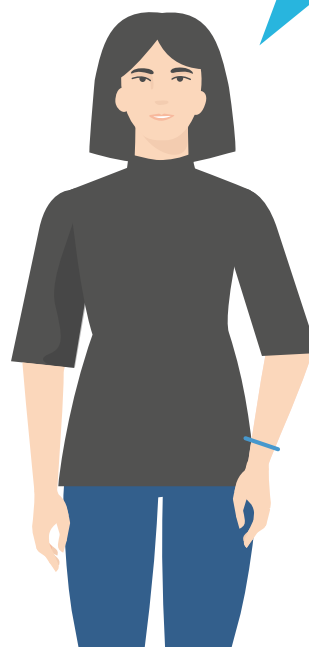
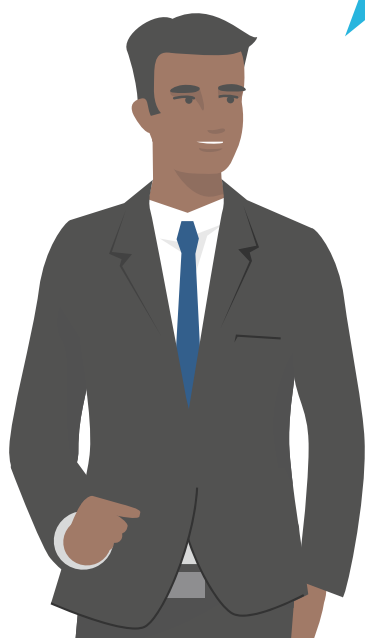
Arbeidsmiljø og miljøvern skaper merverdi – for ansatte, bedriften og miljøet.

Voith er forpliktet til fri konkurranse. Antitrustbrudd begrenser konkurransen. De tolereres ikke av Voith.

For Voith er ikke databeskyttelse bare et lovkrav, men et uttrykk for ærlig og rettferdig oppførsel med personopplysninger overfor ansatte og forretningspartnere.

Voith-medarbeidere kan bare gi eller ta imot gaver av lav verdi i forretningsforholdet. Pengegaver er som hovedregel ikke tillatt.

Den som varsler om mislighold trenger ikke frykte represalier.



Eksportkontroller reduserer risikoen for at Voith-produkter eller Voith-teknologier faller i feil hender.

Kvaliteten på våre produkter og tjenester er grunnlaget for vår suksess. Derfor er det spesielt viktig å beskytte kvaliteten.

Voith respekterer menneskerettighetene over hele verden.

Forretningsbeslutninger tas utelukkende i selskapets interesse, og må ikke påvirkes av private eller personlige interesser.

Voith oppfyller sine skatteforpliktelser.

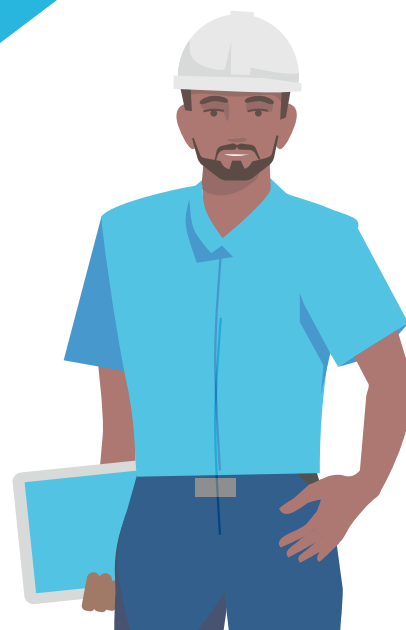
Vi tar avstand fra enhver form for tvangs- og barnearbeid.

Beskyttelsen av vår immaterielle eiendom er av største betydning.

Alle medarbeidere har et ansvar for å beskytte selskapets eiendeler og forretningsinformasjon.

Hos Voith blir donasjoner alltid gitt på en transparent måte, og til organisasjoner og institusjoner med et upåklagelig rykte.

Voith iverksetter nødvendige tiltak for å forhindre hvitvasking av penger.



Voith GmbH & Co. KgaA  
Compliance Committee  
St. Poeltener Str. 43  
89522 Heidenheim, Germany

Contact:  
Phone +49 7321 37-6218  
[compliance@voith.com](mailto:compliance@voith.com)

**VOITH**