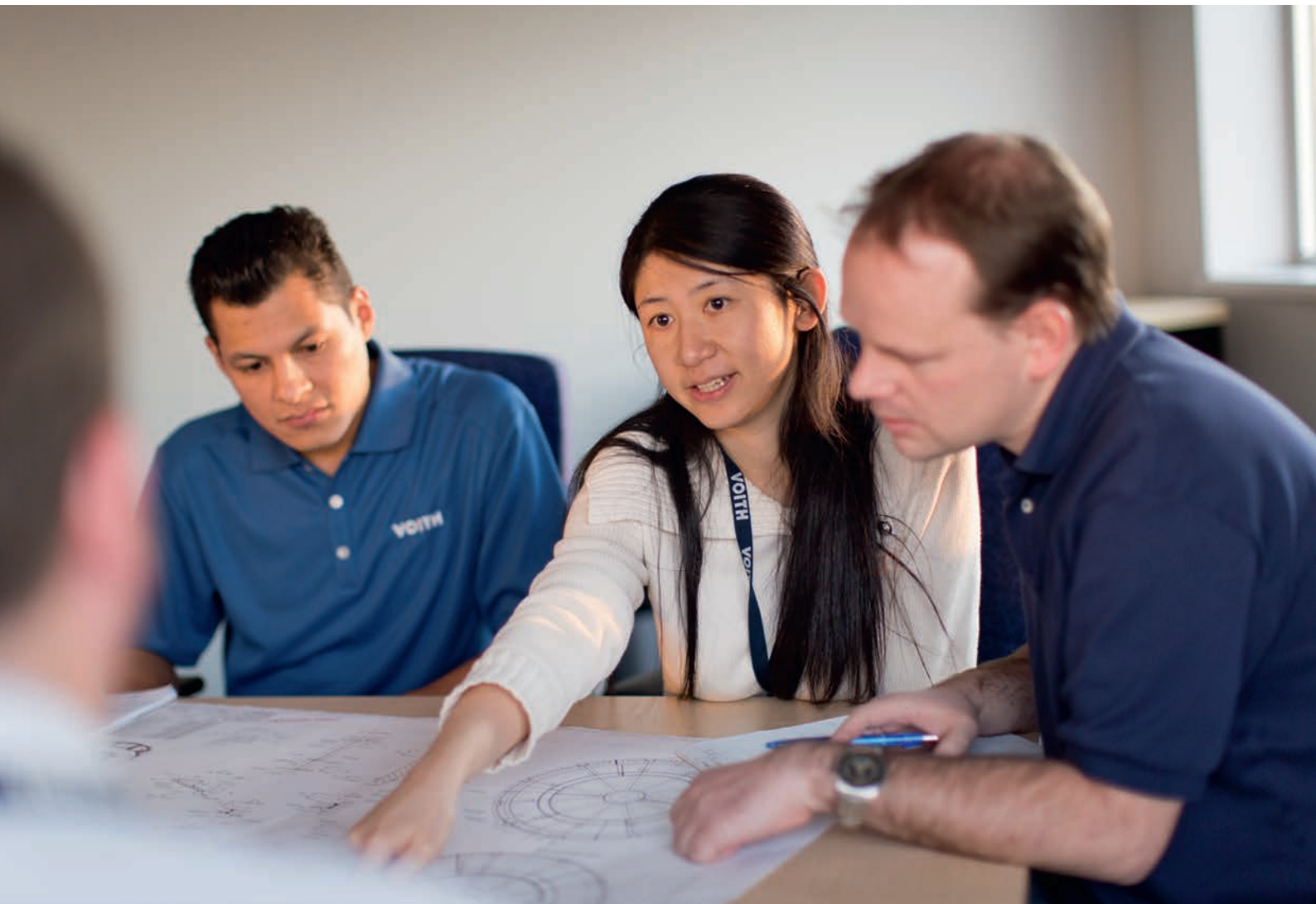


# Retningslinjer for påkrevd opptreden for Voith-gruppen Code of Conduct





# 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 Valg av leverandører og tjenesteytere                       |          |
| 2.3 Opptreden ovenfor allmennheten                              |          |
| 2.3.1 Hvitvasking av penger                                     |          |
| 2.3.2 Eksportkontroll   |          |
| 2.3.3 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 Innsidekunnskap                           |           |
| 3.6.4 Korrekt rapportering                      |           |
| 3.7 Arbeidssikkerhet, helse, miljø og bærekraft |           |
| 3.8 Kvalitet                                    |           |

---

|   |           |
|---|-----------|
| <b>4. Respektfull adferd, toleranse og likestilling</b> | <b>15</b> |
|---|-----------|

---

|   |           |
|---|-----------|
| <b>5. Overholdelse av retningslinjene</b> | <b>16</b> |
| 5.1 Compliance organisasjon               |           |
| 5.2 Rådgivning                            |           |
| 5.3 Klager og rapporterte brudd           |           |
| 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».

Prinsippene er fortsatt en uatskillelig del av våre Voith-verdier, og de er dermed retningsgivende for alt vi gjør. Voith-verdiene preger forholdet til våre forretningspartnere, kunder, leverandører og medarbeidere, samt til våre eiere, familien Voith. Alle i Voith opptre hederlig, noe som danner fundamentet for vårt gode rykte i forretningsverdenen.

Vi er overbevist om at det å respektere og ivareta Voith-verdiene også i fremtiden vil utgjøre grunnlaget for vår suksess.

Som følge av vår forpliktelse til Voith-prinsippene, har vi allerede for mange år tilbake introdusert regler og prosesser i vårt selskap som sikrer etterlevelse gjennom hele selskapsstrukturen. Disse reglene og prosessene videreutvikles kontinuerlig og tilpasses stadig gjeldende lovmessige krav. De er blant annet tilgjengelige for alle kolleger på intranettet, og danner sammen med en rekke andre tiltak og tilbud det interne regelverket i Voith.

I Voith er Compliance Committee ansvarlig for å utvikle og implementere Voiths Compliance Program. Compliance Committee er bl.a. ansvarlig for å støtte Voith-konsernets selskaper, ledelse, Compliance-medarbeidere og ansatte med forankring av regelverket, ta avgjørelser i tilfeller av tvil om tolkningen av retningslinjene for påkrevd opptreden, samt avklare og rapportere mistenkelige saker.

Det er svært viktig for konsernledelsen at det å opptre i henhold til Voith-verdiene alltid er en oppgave og et ansvar for enhver medarbeider. Vi forventer at våre ledere etterlever og kommuniserer disse verdiene: De er første kontaktperson for våre medarbeidere ved spørsmål angående dette.

I denne sammenheng gjør vi tydelig oppmerksom på at ulovlige handlinger som korrupsjon og bestikkelse både i nasjonalt og internasjonalt næringsliv, uansett om det er overfor offentlig ansatte eller private, kan straffeforfølges etter tysk rett og rettssystemer i de fleste andre land. Enhver medarbeider som begår slike rettsbrudd utsetter ikke bare seg selv for alvorlig risiko for strafferettslig forfølgelse, men vedkommende gjør også massiv skade på Voithinteressene og omdømmet til Voith og alle Voithianere.

Som konsernledelse har vi derfor nulltoleranse for alle former for bestikkelse, korrupsjon, diskriminering eller andre brudd på våre grunnleggende verdier her hos Voith. 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.



Dr. Toralf Haag  
(CEO, Voith konsernet)



Stephanie Holdt  
(CFO, Finans & Controlling)



Dr. Stefan Kampmann  
(CTO, Teknisk Direktør)



Andreas Endters  
(CEO, Voith Paper)



Dr. Tobias Keitel  
(CEO, Voith Hydro)



Cornelius Weitzmann  
(CEO, Voith Turbo)

# 1

## Innledning og prinsipperklæring

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

---

**Compliance kan bare implementeres hvis alle ansatte følger reglene i disse retningslinjene på lik måte.**

---

Voith er bevisst sitt ansvar overfor samfunnet og opptre deretter. Vi anerkjenner selskapets og våre medarbeideres medansvar for offentlig velferd. Derfor sammenfatter Voith med disse retningslinjene de viktigste, obligatoriske standardene som gjelder for alle Voith-medarbeidere verden over, og viderefører Voiths kultur for ærlighet og redelighet. Samtidig danner retningslinjene en ledetråd for hvordan hver enkelt medarbeider skal opptre ansvarlig, i samsvar med selskapets kodeks og til selskapets beste. Dette ansvaret er både en rettighet og en plikt. Hver enkelt medarbeider har innen sitt oppgavefelt et selvstendig ansvar for at vedkommendes oppførsel alltid er i samsvar med reglene som er nedfelt i disse retningslinjene. Gjennom hver enkelts funksjon som forbilde, forventer vi av våre ledere at de ikke bare kommuniserer reglene på en egnet måte, men at de også etterlever dem og krever det samme av sine medarbeidere. Våre ledere er de første kontaktpersonene dersom medarbeidere har spørsmål relatert til retningslinjene.

Retningslinjene, og standardene de inneholder, er deler av vårt risikostyringssystem, og har som mål å beskytte Voith, men også den enkelte medarbeider. Den beskriver en minimumstilstand som tilpasses med regionale tillegg til strengere lokale lover og kulturelle skikker. I de tilfeller der Voith har etablert særlige konsernretningslinjer for spesielle emner i tillegg til disse retningslinjene, skal de særlige retningslinjene også gjelde. De aktuelle konsernretningslinjene er tilgjengelige for alle ansatte på intranett-siden i delen «Konsernretningslinjer».

---

**Disse retningslinjene, inkludert konsernretningslinjene som er nevnt i dem, er bindende for alle ansatte i Voith.**

---

Denne kodeksen, inkludert alle konsernretningslinjene som kodeksen viser til, gjelder og er bindende 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 denne kodeksen.

Bestemmelsene du finner i denne kodeksen, gjelder i forholdet mellom det respektive selskapet i Voith-gruppen og deres medarbeidere. Rettigheter overfor tredjeparter skal ikke begrunnes med disse retningslinjene.

Ved tvil om forståelsen av de her angitte retningslinjer er det Compliance Committee som avgjør spørsmålet.



# 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. Derfor står korrekthet, ærlighet og transparens sentralt i enhver kommunikasjon og i alle kontraktsmessige relasjoner. Også ovenfor allmennheten opptrer vi også i samsvar med loven til enhver tid.

### 2.1 Rettferdig konkurranse

---

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

---

Voith følger regelen om rettferdig konkurranse og støtter all innsats for å gjennomføre et fritt marked og åpen konkurranse, både nasjonalt og internasjonalt. Voith avstår derfor fra å påta seg oppdrag som bare kan oppnås ved å bryte gjeldende lover.

#### 2.1.1 Avtaler, kartellvirksomhet og konkurranseavkall

Hver medarbeider er forpliktet til å følge lover mot konkurransebegrensning. Det er derfor forbudt å inngå formelle og uformelle avtaler med konkurrenter som medfører eller påvirker en ulovlig hindring av konkurransen. Det samme gjelder for stilltende overenskomster. Spesielt er det 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 -oppførelse.

Der Voith har en markedsdominerende posisjon skal denne ikke utnyttes ulovlig.

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

#### 2.1.2 Anskaffelsesrett

I sitt arbeid for å oppnå offentlige og private kontrakter, overholder Voith gjeldende anskaffelseslover. Vi utarbeider tilbudene våre for offentlige og private kunder ved hjelp av sannferdig og fullstendig informasjon og garanterer full åpenhet. Vi drar ikke nytte av urettferdige fordeler.



### 2.1.3 Korrupsjon og bestikkelser

Voith tolererer ingen form for korrupsjon eller bestikkelser. All forretningsaktivitet som skjer på vegne av selskapet skal være basert på ærlig og ansvarlig tenking og handling.

#### 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 spesielt alle avtaler med forretningspartnere, deres medarbeidere og offentlige ansatte, men også tredjeparter. Det samme gjelder tildeling av goder i forbindelse med offentlig saksbehandling. Slike goder kan være pengegaver eller donasjoner. Innrømmelse av fordeler til en person kan også være ulovlig når den bare indirekte innrømmer fordelene til denne personen: En slik indirekte fordel kan f.eks. være en ytelse til et familiemedlem av denne personen eller en ytelse (f.eks. donasjoner) til andre tredjepersoner som gir denne personen en fordel i form av en forbedring av sin sosiale eller politiske stilling.

Gaver og invitasjoner 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 i tillegg tas hensyn til at arrangementet enten er forretningstypisk i type og omfang, eller har en tydelig relasjon til virksomheten. Spesielt i relasjon til offentlige ansatte skal man bruke en streng målestokk. Pengegaver er uansett ikke tillatt. Konsernretningslinjene regulerer detaljene.

Godtgjørelser i form av provisjoner eller annet til tredjeparter, spesielt representanter, meglere, rådgivere eller andre konsulenter, må stå i et passende og forståelig forhold til deres aktivitet. Disse godtgjørelsene skal avmåles slik at det ikke kan antas at de brukes til å oppnå ulovlige fordeler ved å omgå bestemmelsene om innrømmelser som nevnt over. Overenskomster med representanter, meglere, rådgivere og andre konsulenter, inklusive alle senere endringer, skal i sin helhet skje skriftlig og skal forplikte kontraktspartneren til alltid å følge de ovenfor nevnte prinsippene og ikke foreta bestikkelser. Konsernretningslinjene regulerer detaljene.

---

**Korrupsjon og bestikkelser blir ikke tolerert av Voith.**

---

---

**Avgjørelser fra våre forretningspartnere kan under ingen omstendigheter påvirkes av gaver eller invitasjoner.**

---

---

**Alle godtgjørelser som Voith betaler, må være rimelige og forståelige når det gjelder grunn og beløp.**

---

# 2

---

**Voith-ansatte kan bare akseptere gaver av lav verdi i forretningsforholdet. Pengegaver er som hovedregel ikke tillatt.**

---

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

---

## 2.1.3.2 Kreve og motta fordeler

Selv om gaver fra forretningspartnere er vanlig i begrenset omfang, kan slike gaver skade omdømmet til selskapet eller føre til interessekonflikter. Derfor er det strengt forbudt for våre medarbeidere å kreve eller motta fordeler, f.eks. tjenester, upassende invitasjoner til seg selv, nære personer eller institusjoner. Unntak er for eksempel høvelige gaver av lav verdi. Pengegaver av enhver form er generelt forbudt. Tilbud om gaver eller fordeler ut over dette skal avslås og rapporteres til overordnede. Reglene i 2.1.3.1 gjelder tilsvarende her. Konsernretningslinjene regulerer detaljene.

## 2.1.3.3 Donasjoner og sponing

Forespørsler om donasjoner rettes til Voith fra mange forskjellige organisasjoner og institusjoner. Donasjoner gis i henhold til forståelighet og åpenhet, det vil si at mottaker og bruk må være kjent. Betaling til private konti er ikke tillatt. Donasjoner gis ikke til organisasjoner som kan skade Voiths omdømme. Når donasjoner innvilges, skal det for øvrig sikres at reglene som er definert over i 2.1.3.1 og 2.1.3.2 overholdes. Dette gjelder spesielt for donasjoner i nærheten av oppdrag, både tidsmessig og i sak. Donasjoner av enhver art til politiske partier må godkjennes av konsernledelsen.

Ved sponing skal den avtalte motytelsen stå i forhold til støtten.

Konsernretningslinjene regulerer detaljene.

## 2.2 Valg av leverandører og tjenesteytere

Voith kontrollerer alle tilbud fra sine leverandører på en rettferdig og upartisk måte. Kontroller, avgjørelser, tildeling og avvikling av oppdrag må gjennomføres etter strengt saklige holdepunkter og være kontrollerbare. Det er ikke tillatt å gi fordeler til eller hindre leverandører ved tildeling av kontrakter.

Ved valg av forretningspartnere krever Voith at partneren også overholder verdiene i disse retningslinjene. Brudd på dette fra en partner kan føre til at forretningsrelasjonen opphører.

## 2.3 Opptreden ovenfor allmennheten

I alle våre handlinger opptrer vi i henhold til gjeldende lover overfor allmennheten. Dette gjelder spesielt de juridiske kravene for følgende temaer:

### 2.3.1 Hvitvasking av penger

Hvitvasking av penger er å skjule opprinnelsen til økonomiske ressurser og andre eiendeler fra kriminell virksomhet (f.eks. bestikkelser eller terrorisme) ved å introdusere dem i den juridiske finans- og økonomiske syklusen. Voith avviser enhver form for hvitvasking av penger, deltar ikke i hvitvaskingsaktiviteter og iverksetter passende tiltak for å unngå å bli misbrukt til hvitvaskingsaktiviteter.

Alle ansatte blir 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.

### 2.3.2 Eksportkontroll

Voith er et selskap som driver verdensomspennende forretninger. I våre eksisterende aktiviteter samt i utviklingen av nye markeder, må gjeldende bestemmelser for utenrikshandel og forskrifter for import- og eksportkontroll samt gjeldende økonomiske embargoer overholdes. Voith bruker hensiktsmessige prosedyrer og prosesser for å sikre overholdelse av ovennevnte regelverk, som ikke bare gjelder varer som er fysisk tilgjengelige, men som f.eks. også gjelder informasjon, teknologi og tjenester. For hver forretningstransaksjon med direkte eller indirekte internasjonal referanse, må det kontrolleres om det foreligger et forbud eller et autorisasjonskrav. Konsernretningslinjene regulerer detaljene.

### 2.3.3 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 også å oppfylle det sosiale ansvaret til et selskap. Brudd på skatteplikt skader vårt gode 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 av skatt og straff, og det er en risiko for kriminelle konsekvenser for de ansvarlige ansatte.

---

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

---

---

**Eksportkontroller reduserer risikoen for at Voiths produkter eller teknologier kommer i feil hender.**

---

---

**Voith oppfyller sine skatteforpliktelser.**

---

# 3

## Ledelse og medarbeidere hos Voith

Et høyt nivå av motivasjon og produktivitet, samt respektfull behandling av våre ansatte er like viktig for en 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.

---

---

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

---

### 3.1 Ledelse- og tillitskultur

Alle medarbeidere er forpliktet til å overholde denne kodeksen. Lederne har i kraft av sin stilling et særlig ansvar. De er ansvarlige for å sikre tilstrekkelig tilsyn for å forhindre at det skjer noen brudd mot disse retningslinjene innenfor deres ansvarsområder.

### 3.2 Rettferdige arbeidsvilkår

Voith tilbyr alle sine ansatte passende lønn og rettferdige arbeidsvilkår som er i samsvar med lovmessige krav. Vi tar avstand fra å hindre lovlige arbeidstakerorganisasjoner.

### 3.3 Unngå interessekonflikter

Voith ønsker ikke at medarbeiderne havner i interesse- eller lojalitetskonflikter i sitt arbeid. Slike konflikter kan oppstå for eksempel ved handler mellom Voith-selskaper og medarbeidere eller deres nære familiemedlemmer. Overordnede skal alltid informeres om slike handler før de inngås.

#### 3.3.1 Bibeskjeftigelse

Bibeskjeftigelser mot lønn skal forhåndsgodkjennes skriftlig av personalavdelingen.

#### 3.3.2 Partipolitiske aktiviteter

Voith tar ikke del i partipolitiske aktiviteter. Medarbeidere hindres likevel på ingen måte i å delta i politiske prosesser på fritiden på en passende måte. 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. Dette skal dog bare skje på en måte som utelukker forretningsmessige interessekonflikter.

## 3.4 Beskyttelse av verdier

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. Konsernretningslinjene regulerer detaljene.

Alle anlegg og innretninger skal bare brukes i jobbsammenheng, så fremt privat bruk ikke er uttrykkelig tillatt. Ved bruk av Internett skal det tas særskilt hensyn til at informasjon som oppfordrer til hat mot ulike samfunnsgrupper eller deres pårørende, voldsforherligelse eller andre straffbare handlinger eller som har støtende innhold, under ingen omstendigheter skal hentes opp eller videreformidles.

## 3.5 Patenter, opphavsrett

Den kontinuerlige videreutviklingen av selskapets egen teknologi gjennom oppfinnelser og forbedringer av vår know-how er avgjørende for å opprettholde vår konkurransedyktighet. Å sikre vår teknologi med opphavsretter, slik som patenter og markedsrettigheter samt kunnskap er derfor av økende betydning.

Derfor skal ingen medarbeider videreformidle ny kunnskap eller driftshemmeligheter til tredjeperson i noen som helst form. Alle medarbeidere skal respektere gjeldende immaterielle rettigheter til tredjepersoner. Ingen medarbeider skal skaffe seg eller bruke hemmeligheter fra tredjeperson på urettmessig måte.

Konsernretningslinjene regulerer detaljene.

## 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.

---

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

---

---

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

---

# 3

---

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

---

---

**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.**

---

## 3.6.2 Personvern og informasjonssikkerhet

Global, elektronisk utveksling av informasjon er en avgjørende forutsetning for effektiviteten til medarbeiderne og forretningsuksess generelt. Elektronisk kommunikasjon er imidlertid også forbundet med risiko for personvern og datasikkerhet. Det er et tydelig mål for selskapet å beskytte både ansatte og alle forretningspartnere. For dette formålet sikrer Voith at personvern overholdes i tilstrekkelig grad over hele verden, og at det er i samsvar med gjeldende lov. Jobbrelaterte dokumenter og lagringsenheter skal derfor alltid beskyttes mot tilgang fra uvedkommende tredjeparter. Effektiv forebygging av risikoer er en oppgave for ledelsen men også for den enkelte, og utgjør en viktig del av IT-styringen.

Detaljene om dette finner man i en av konsernretningslinjene.

## 3.6.3 Innsidekunnskap

Det er ikke tillatt å nyte personlige fordeler, på egne eller andres vegne, basert på firmaintern kunnskap. Det samme gjelder det å dele denne typen innsidekunnskap med andre.

## 3.6.4 Korrekt rapportering

Medarbeidere er ved intern som ved eksternt rapportering forpliktet til å ytre sannheten, både muntlig og skriftlig. Enhver manipulasjon av innholdet er forbudt.

## 3.7 Arbeidssikkerhet, helse, miljø og bærekraft

Voith legger stor innsats i beskyttelse av våre medarbeideres liv og helse, og til 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 økonomisk måte. Ved utvikling og produksjon av våre produkter, retter vi oss etter prinsippene om bærekraft og miljøvern.

Detaljene om dette finner man i en av konsernretningslinjene.

## 3.8 Kvalitet

Markedssuksessen til våre produkter og tjenester er uatskillelig forbundet med deres kvalitet: Vi stiller høye krav til våre medarbeidere når det gjelder kreativitet, ferdigheter og nøyaktighet. Dermed viser vi kunder og tredjeparter at vi holder en høy standard.

Bevisst eller uaktsom oppførsel som fører til en reduksjon i kvaliteten vil ikke bli tolerert.

# Respektfull adferd, toleranse og likestilling

# 4

Voith respekterer menneskerettighetene over hele verden. Som globalt konsern samarbeider vi med medarbeidere og forretningspartnere med forskjellig nasjonalitet, kultur og tankesett. Det sier seg selv at vi til enhver tid behandler alle våre ansatte og forretningspartnere på en respektfull og høflig måte. Vi respekterer derfor den personlige verdigheten og personlige rettighetene til alle enkeltpersoner og tolererer ingen lovstridig forskjellsbehandling (diskriminering), trakassering eller krenkelser. Spesielt tolererer vi ingen urettmessig forskjellsbehandling på grunn av etnisk opprinnelse, kjønn, religion eller livssyn, politisk holdning, handikap, alder eller seksuell identitet. Vi tar avstand fra enhver form for tvangs- eller barnearbeid.

---

**Voith respekterer menneskerettighetene over hele verden.**

---



# 5

## Overholdelse av retningslinjene

### 5.1 Compliance organisasjon

Voith har opprettet en Compliance Committee. Deres oppgave er å videreutvikle og implementere Voiths compliance-program.

I henhold til Voiths risikostyringssystem, er alle CFO-er også Compliance-ansvarlige på konsernnivå og ansvarlig for overholdelse av retningslinjene. 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 spesielt kursing innen spesielle emner og utvalgte risikoområder. Hvis det fortsatt er spørsmål, kan enhver medarbeider rette disse til CFO innen sitt selskap, driftsavdeling eller konsernområde, den ansvarlige juridiske avdelingen eller personalavdelingen eller til medlemmene av Compliance Committee. Utover dette har Voith opprettet en Helpdesk for slike spørsmål. Relevante kontaktopplysninger samt annen relevant informasjon om emnet Compliance finner du på Voiths hjemmeside og Voith-intranettsiden «Compliance».

### 5.3 Klager og rapporterte brudd

---

**Den som tar opp klager i god tro, trenger ikke frykte represalier.**

---

Enhver medarbeider er berettiget til å informere Voith om brudd på eller mistanke om brudd på disse retningslinjene. Samtalepartner for dette er, etter medarbeiderens eget ønske, vedkommendes nærmeste overordnede, den ansvarlige personalmedarbeideren, CFO i selskapet, CFO for konsernområdet eller driftsavdelingen eller et medlem av Compliance Committee. Rapporter om mistenkelige saker kan også sendes til Helpdesk. De nødvendige kontaktopplysningene til disse samtalepartnerne vil for hele konsernet bli gjort tilgjengelig for medarbeiderne på egnet måte, blant annet på Voiths hjemmeside og intranettsiden «Compliance».

En medarbeider som på grunn av konkrete holdepunkter og i god tro har kommet til den oppfatningen at det foreligger eller kan foreligge et brudd på disse retningslinjer, og som følge av det gjør bruk av sin rett til å rapportere et slikt brudd eller en slik mistanke til Voith, vil ikke bli utsatt for noen form for gjengjeldelse. Voith vil i hvert enkelt tilfelle innlede nødvendige tiltak for å beskytte den rapporterende medarbeideren mot slik gjengjeldelse. Så fremt det er mulig og tillatt vil Voith behandle identiteten til medarbeidere som har rapportert om brudd på retningslinjene eller en mistanke om dette, på en fortrolig måte. Det samme gjelder for identiteten til medarbeidere som hjelper til ved oppklaringen av brudd på retningslinjene eller en tilsvarende mistanke.



## 5.4 Bestemmelser om gjennomføring

Voith vil vedta flere bestemmelser innen utvalgte områder i disse retningslinjene for påkrevd opptreden. Disse vil blant annet omhandle og beskrive tvilsspørsmål samt godkjenningsprosesser.

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

Av hensyn til bedre lesbarhet av disse retningslinjene, avstår vi fra å bruke både den maskuline og andre former i fravær av en kjønnsnøytral formulering. 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).



Compliance kan bare implementeres hvis alle ansatte følger reglene i disse retningslinjene på lik måte.

Disse retningslinjene, inkludert konsernretningslinjene som er nevnt i dem, er bindende for alle ansatte i Voith.

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

Den som tar opp klager i god tro, trenger ikke frykte represalier.

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

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

Avgjørelser fra våre forretningspartnere kan under ingen omstendigheter påvirkes av gaver eller invitasjoner.

Hos Voith har ledere en spesiell funksjon som rollemodeller.

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

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

Voith-ansatte kan bare akseptere gaver av lav verdi i forretningsforholdet. Pengegaver er som hovedregel ikke tillatt.

**Korrupsjon og bestikkelser blir ikke tolerert av Voith.**

Voith iverksetter nødvendige tiltak for å forhindre hvitvasking av penger.

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

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

Voith oppfyller sine skatteforpliktelser.

Alle godtgjørelser som Voith betaler, må være rimelige og forståelige når det gjelder grunn og beløp.

**Voith respekterer menneskerettighetene over hele verden.**

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

Beskyttelsen av vår immaterielle eiendom er av største betydning.

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

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

**VOITH**