VOITH

voith.com

Etiske retningslinjer

Voith Group



Innhold

Forord fra ledelsen 4
Opptreden i samsvar med Voiths verdier

01 **Innledning og prinsipperklæring** 6

02 **Opptreden overfor forretningspartnere og allmennheten** 8
2.1 Rettferdig konkurranse
2.1.1 Avtaler og konkurransebegrensende samarbeid
2.1.2 Tilbud og deltakelse i anbud
2.1.3 Korrupsjon og bestikkelser
2.1.3.1 Tilby og gi goder
2.1.3.2 Kreve og motta goder
2.1.3.3 Donasjoner og sponsing
2.2 Opptreden overfor allmennheten
2.2.1 Hvitvasking
2.2.2 Eksportkontroll
2.2.3 Skatter og avgifter

03 **Ledelse og ansatte hos Voith** 13
3.1 Ledelse og tillit
3.2 Rettferdige arbeidsvilkår
3.3 Unngå interessekonflikter
3.3.1 Bierverv
3.3.2 Politiske aktiviteter
3.4 Beskyttelse av selskapets eiendeler
3.5 Patenter og immaterielle rettigheter
3.6 Håndtering av informasjon
3.6.1 Taushetsplikt
3.6.2 Personvern og informasjonssikkerhet
3.6.3 Innsideinformasjon
3.6.4 Korrekt rapportering og bokføring
3.7 Arbeidssikkerhet, helse, miljøvern og bærekraft
3.8 Kvalitet

04 **Respekt, toleranse og like muligheter** 17

05 **Implementering av de etiske retningslinjene** 18
5.1 Compliance-organisasjon
5.2 Rådgivning
5.3 Klager og varsling om kritikkverdige forhold
5.4 Utfyllende retningslinjer

Opptreden i samsvar med Voith verdier

Kjære Voithianer,

Allerede i 1927 formulerte Voith sine prinsipper for god forretningsskikk:

«Vår forretningsvirksomhet skal være preget av moral, anstendighet og ærlighet. Dersom en avtalepart eller konkurrent opptrer urettferdig, gir det oss ikke rett til å fravike disse prinsippene.»

De samme prinsippene er like relevante i dag og gjenspeiles i våre kjerneverdier: Ansvarlighet, Teamarbeid, Kundefokus og Respekt. I tråd med disse verdiene handler Compliance om mer enn interne prosesser og rutiner for å sikre etterlevelse av lover og regler. Compliance uttrykker de verdiene og den grunnleggende holdningen som forventes av alle ansatte. Det er gjennom disse vi bygger og opprettholder tilliten hos våre kunder og forretningspartnere, og legger grunnlaget for et godt samarbeid.

Vi er overbevist om at vi ved å etterleve og videreføre disse verdiene vil kunne fortsette vår positive utvikling og sikre varig suksess.

For mange år siden etablerte vi regler og prosedyrer for å sikre etterlevelse av disse høye etiske standardene i hele Voith-konsernet. Reglene og prosedyrene oppdateres fortløpende i tråd med gjeldende lovkrav. De er tilgjengelige for alle ansatte på Voiths intranett og utgjør, sammen med øvrige tiltak og ressurser, Voiths Compliance-program.

Hos Voith er Compliance-komiteen ansvarlig for å utvikle og gjennomføre Voiths Compliance-program. Komiteen har blant annet ansvar for å støtte selskapene i Voith-konsernet, ledelsen, Compliance-ansvarlige og ansatte i arbeidet med å forankre Compliance-programmet, avklare spørsmål knyttet til tolkningen av de etiske retningslinjene og behandle rapporterte bekymringer eller mistanker om regelbrudd.

Det er svært viktig for konsernledelsen at hver enkelt ansatt etterlever Voiths verdier til enhver tid. Vi forventer at våre ledere etterlever disse verdiene, går foran som gode eksempler og videreformidler dem til andre. Ledere er ofte de første som ansatte henvender seg til dersom de har spørsmål knyttet til disse temaene.

Korrupsjon, bestikkelser, bedrageri og utilbørlig press er straffbart etter tysk lovgivning og lovgivningen i de fleste andre land, uavhengig av om handlingene finner sted i nasjonale eller internasjonale forretningstransaksjoner, og uavhengig av om de involverer offentlige tjenestepersoner eller privatpersoner. Enhver ansatt som begår slike handlinger, risikerer ikke bare strafferettslig forfølgelse, men påfører også Voith betydelig skade ved å svekke konsernets og ansattes omdømme.

Som konsernledelse har vi nulltoleranse for enhver form for bestikkelser, korrupsjon, bedrageri, kartellvirksomhet eller ulovlig samarbeid, diskriminering eller andre brudd på våre grunnleggende verdier. Dersom disse grunnleggende reglene brytes, vil vi følge opp forholdet konsekvent og iverksette nødvendige tiltak. Det samme gjelder brudd på prinsippene om anstendig opptreden og det tillitsfulle samarbeidet som kjennetegner Voith.

Dirk Hoke
(Konsernsjef, President and CEO, i Voith-konsernet)

Terry Koko
(CEO, Voith Paper)

Stephanie Holdt
(CFO Finans & Controlling)

Jan Lüder
(CEO, Voith Hydro)

Denise Kurtulus
(CEO, Voith Turbo)

01

Innledning og prinsipperklæring

Tilliten våre kunder, eiere, ansatte og offentligheten viser oss, avhenger direkte av hvordan hver enkelt ansatt i Voith-konsernet opptrer. Den bygger på konsekvent etterlevelse av lovgivningen og våre interne retningslinjer.

Voith er bevisst sitt ansvar overfor samfunnet, miljøet og sine ansatte, og handler i tråd med dette ansvaret. Vi erkjenner at både Voith og våre ansatte har et ansvar for å bidra til fellesskapets beste. Derfor har Voith samlet de viktigste obligatoriske standardene som gjelder for alle ansatte verden over i disse etiske retningslinjene. Gjennom dette viderefører vi Voiths lange tradisjon for ærlighet og integritet, slik den kommer til uttrykk i våre kjerneverdier: ansvarlighet, teamarbeid, kundefokus og respekt. Vår Compliance-kultur er forankret i kjerneverdien respekt. For oss innebærer respekt å møte leverandører, kunder, eiere, ansatte, tillitsvalgte og alle andre vi har forretningsforbindelser med, samt samfunnet som helhet og våre øvrige interessenter, med respekt, åpenhet, ærlighet og ydmykhet. Denne holdningen er grunnleggende for alle ansatte i Voith og utgjør en viktig del av vår bedriftskultur.

Disse etiske retningslinjene skal være en veiledning for alle ansatte og hjelpe dem med å handle ansvarlig og i selskapets beste interesse. Dette ansvaret er både et privilegium og en forpliktelse. Uavhengig av ansvarsområde skal alle ansatte sørge for at deres handlinger og opptreden alltid er i samsvar med reglene i disse etiske retningslinjene og Voiths verdier. Som rollemodeller har våre ledere et særlig ansvar. De skal ikke bare formidle disse reglene, men også gå foran som gode eksempler og sikre etterlevelse både hos seg selv og i sine team. Ledere vil ofte være det første kontaktpunktet dersom ansatte har spørsmål om de etiske retningslinjene. Vi forventer at ledere fører en løpende dialog med sine ansatte om hvordan man handler i tråd med våre verdier. Dette innebærer blant annet å fremme en kultur som oppmuntrer til konstruktive tilbakemeldinger, kritiske innspill og åpen håndtering av kritikkverdige forhold.

Compliance-prinsippene kan bare etterleves på en effektiv måte dersom alle ansatte følger reglene i disse etiske retningslinjene konsekvent.

Disse etiske retningslinjene, inkludert konsernretningslinjene som det vises til her, er bindende for alle ansatte i Voith-konsernet verden over.

Disse etiske retningslinjene beskriver standardene for hvordan vi forventes å opptre. De suppleres av strengere lokale lovkrav og etablerte kulturelle normer der dette er relevant. Der Voith har utarbeidet mer detaljerte konsernretningslinjer innenfor områder som omfattes av disse etiske retningslinjene, gjelder både de etiske retningslinjene og de utfyllende bestemmelsene i konsernretningslinjene parallelt. De til enhver tid gjeldende konsernretningslinjene er tilgjengelige for alle ansatte på Voiths intranett under seksjonen «Group Directives».

Disse etiske retningslinjene og Voiths konsernretningslinjer gjelder for og er bindende for alle ansatte i Voith-konsernet verden over. Voith forventer også at andre personer som utfører arbeid for selskapet, for eksempel praktikanter og konsulenter, følger disse reglene.

Disse etiske retningslinjene regulerer forholdet mellom selskapene i Voith-konsernet og deres ansatte. Retningslinjene etablerer ingen rettigheter for tredjeparter og kan heller ikke påberopes som grunnlag for slike rettigheter.



> Ansvarlighet
> Teamarbeid
> Kundefokus
> Respekt

02

Opptreden overfor forretningspartnere og allmennheten

I tillegg til produkter og tjenester av høy kvalitet forventer våre kunder, leverandører og øvrige forretningspartnere høy profesjonalitet og integritet i vår samhandling med dem.

Integritet, ærlighet og åpenhet, sammen med våre kjerneverdier Ansvarlighet, Teamarbeid, Kundefokus og Respekt, danner grunnlaget for vår forretningsatferd. Vår opptreden overfor allmennheten skal også til enhver tid være i samsvar med gjeldende lovgivning.

Voith inngår ikke avtaler eller enigheter med andre og benytter ikke utilbørlig press for å oppnå mål som er ulovlige eller strider mot våre etiske standarder. Voith vil aldri opptre på en måte som skader eller motarbeider en forretningspartner for å fremme et ulovlig eller uetisk formål. Disse etiske retningslinjene forbyr uttrykkelig enhver form for kritikkverdig atferd, herunder, men ikke begrenset til, bedrageri, korrupsjon, konkurransebegrensende samarbeid, utilbørlig press eller handlinger som hindrer eller vanskeliggjør en rettmessig prosess.



Voith er forpliktet til fri konkurranse. Brudd på konkurranselovgivningen begrenser konkurransen og tolereres derfor ikke av Voith.

2.1 Rettferdig konkurranse

Voith følger reglene for rettferdig konkurranse og støtter alle tiltak som fremmer et fritt marked og åpen konkurranse, både nasjonalt og internasjonalt. Voith vil derfor ikke inngå eller videreføre avtaler dersom dette vil innebære brudd på gjeldende lovgivning.

For å sikre integriteten i den frie konkurransen forbyr Voith uttrykkelig konkurransebegrensende samarbeid med andre aktører, herunder konkurrenter, kunder og offentlige tjenestepersoner. Konkurransebegrensende praksis som prisfastsettelse, anbudssamarbeid eller andre forsøk på å manipulere konkurransen er strengt forbudt. Ansatte skal avstå fra enhver handling som kan undergrave rettferdig konkurranse, herunder deling av sensitiv prisinformasjon med konkurrenter, avtaler om fordeling av kunder eller markeder, eller andre koordinerte tiltak som har til hensikt å påvirke konkurransen.

2.1.1 Avtaler og konkurransebegrensende samarbeid

Alle ansatte skal overholde gjeldende konkurranselovgivning. Formelle og uformelle avtaler med konkurrenter som har til formål å begrense eller hindre konkurransen, er derfor forbudt.

Det samme gjelder handlinger som bygger på stilltiende eller underforståtte enigheter. Det er således ikke tillatt å dele markeder eller kunder med konkurrenter. Det er heller ikke tillatt å inngå avtaler med eller utveksle informasjon med konkurrenter om priser, leveranseforhold, forretningsvilkår, kapasitet, markedsandeler, fortjenestemarginer, kostnader, kundeopplysninger, innhold i tilbud eller anbudsatferd. Dersom Voith oppnår en dominerende markedsposisjon, skal denne ikke misbrukes i strid med gjeldende lovgivning.

Alle foreslåtte avtaler med konkurrenter skal på forhånd forelegges ansvarlig juridisk avdeling for vurdering og deretter legges frem for CFO i den aktuelle divisjonen for godkjenning. Dersom juridisk avdeling vurderer at avtalen ikke kan godkjennes, kan CFO heller ikke godkjenne den. I slike tilfeller skal saken oversendes til Compliance-komiteen.

2.1.2 Tilbud og deltakelse i anbud

I arbeidet med å oppnå offentlige og private kontrakter følger Voith gjeldende regler for offentlige anskaffelser og anbudsprosesser. Vi utarbeider tilbud til offentlige og private kunder på grunnlag av korrekte og fullstendige opplysninger og sikrer den åpenheten som kreves etter gjeldende lovgivning. Vi oppnår ikke økonomiske eller andre utilbørlige fordeler. Ærlighet er et grunnleggende prinsipp for vår virksomhet.

2.1.3 Korrupsjon og bestikkelser

Voith tolererer ikke korrupsjon eller bestikkelser i noen form. Korrupsjon innebærer direkte eller indirekte å tilby, gi, motta eller kreve en materiell eller immateriell fordel med sikte på å påvirke andres handlinger på utilbørlig måte, eller å la sine egne handlinger påvirkes på tilsvarende måte. Korrupsjon skader både samfunnet og økonomien ved å undergrave tillit, øke ulikhet, vri konkurransen og svekke offentlige tjenester. Korrupsjon fører til usaklige beslutninger og feil bruk av økonomiske ressurser.

All forretningsvirksomhet i Voith skal være preget av ærlig og ansvarlig tenkning og opptreden, i tråd med våre kjerneverdier: Ansvarlighet, Teamarbeid, Kundefokus og Respekt.

2.1.3.1 Tilby og gi goder

Som aktør i markedet baserer vi vår konkurranseevne på kvaliteten og ytelsen til våre produkter og tjenester. Det er ikke tillatt å inngå avtaler som innebærer at det gis goder, direkte eller indirekte, til enkeltpersoner eller organisasjoner i forbindelse med anskaffelse, tildeling, godkjenning, gjennomføring eller betaling av kontrakter. Dette gjelder særlig avtaler med forretningspartnere og tredjeparter, herunder offentlige myndigheter.

Gaver og bevertning er bare tillatt dersom de, med hensyn til verdi, økonomisk omfang eller andre fordeler, ikke er egnet til å påvirke mottakerens handlinger eller beslutninger på utilbørlig måte eller skape en følelse av forpliktelse hos mottakeren. Ved invitasjoner til arrangementer eller sammenkomster skal det sikres at arrangementet er av et omfang og en karakter som er vanlig i forretningssammenheng, og at det har en tydelig tilknytning til forretningsvirksomheten. Når offentlige tjenestepersoner er involvert, gjelder strengere krav. Pengegaver er under ingen omstendigheter tillatt. Nærmere regler fremgår av konsernretningslinjene.



Uakseptable gaver og bevertning kan omfatte ikke bare penger, men også andre fordeler, som for eksempel invitasjoner til sports-, kultur- eller fritidsarrangementer, reiser, private rabatter, påkostede måltider, dekning av utgifter, gavekort eller tilbud om ansettelse. Dette omfatter også såkalte «myke» fordeler, som tildeling av priser, titler, æresverv eller eksklusive medlemskap. Gaver eller bevertning kan også være uakseptable dersom fordelene tilfaller mottakeren indirekte. Dette kan for eksempel være fordeler til et familiemedlem, som stipend eller utdanningsmuligheter for et barn, eller betalinger til en tredjepart, for eksempel en donasjon, som styrker mottakerens sosiale eller politiske posisjon.

Uakseptable gaver og bevertning omfatter også såkalt smøring (facilitation payments). Med smøring menes betalinger til offentlige tjenestepersoner med formål å fremskynde eller sikre gjennomføringen av ordinære offentlige prosedyrer, for eksempel raskere tollbehandling eller fremskyndelse av en offentlig saksbehandlingsprosess. Smøring (facilitation payments) er ikke tillatt.

Godtgjørelse, herunder provisjoner, til forretningspartnere (leverandører, underleverandører, konsortiepartnere, joint venture-partnere, selgere, videreforhandlere, agenter og rådgivere) skal være saklig begrunnet og stå i rimelig forhold til arbeidet som utføres. Alle avtaler med slike forretningspartnere, inkludert senere endringer, skal inngås skriftlig. Integritet er et viktig kriterium ved valg av forretningspartnere. Forretningspartneren skal gjennom avtale forpliktes til å overholde Voiths etiske retningslinjer, herunder forbudet mot bestikkelser.

Voith-ansatte kan bare gi eller motta gaver av lav verdi og av sporadisk karakter i forbindelse med forretningsmessige relasjoner. Pengegaver er aldri tillatt.

Forretningspartneren skal også gjennom avtale forpliktes til å levere relevante aktivitetsrapporter med jevne mellomrom. Nærmere krav til valg av, engasjement av, oppfølging av og kontroll med forretningspartnere fremgår av konsernretningslinjene. På samme måte som utilbørlig godtgjørelse ikke er tillatt, skal beslutningene til våre forretningspartnere heller ikke påvirkes av upassende gaver eller bevertning.

2.1.3.2 Kreve og motta goder

Selv om det er vanlig at forretningspartnere utveksler gaver av begrenset verdi, kan mottak av gaver skade selskapets omdømme og føre til interessekonflikter. Av denne grunn er det strengt forbudt for våre ansatte å kreve eller motta personlige fordeler, som penger, invitasjoner til sports-, kultur- eller fritidsarrangementer, reiser, private rabatter, gaver, påkostede måltider, dekning av utgifter, gavekort og andre kontantekvivalenter, samt såkalte «myke» fordeler som priser, titler, æresverv eller eksklusive medlemskap.

Alle donasjoner fra Voith skal gis på en åpen og etterprøvbar måte og til organisasjoner og institusjoner med et upåklagelig omdømme.

Voith iverksetter nødvendige tiltak for å forebygge hvitvasking.

Unntak gjelder for sporadiske gaver og bevertning av lav verdi. Pengegaver og kontantekvivalenter, som gavekort og lignende verdibevis, er under ingen omstendigheter tillatt. Reglene i punkt 2.1.3.1 gjelder tilsvarende også her. Nærmere bestemmelser fremgår av konsernretningslinjene.

2.1.3.3 Donasjoner og sponsing

Voith mottar forespørsler om donasjoner fra en rekke ulike organisasjoner og institusjoner. Mottakeren og formålet med donasjonen skal være kjent. Utbetalinger til private bankkontoer er ikke tillatt. Donasjoner skal ikke gis til organisasjoner eller institusjoner som kan skade Voiths omdømme. Donasjoner skal ikke gis i nær tidsmessig tilknytning til tildeling av kontrakter eller på annen måte ha sammenheng med en kontrakt. Donasjoner av enhver art til politiske partier er forbudt.

Ved sponsing skal det være et rimelig forhold mellom den støtten Voith yter og verdien Voith mottar i retur. Nærmere bestemmelser om kontrollprosessene og kravene for å gi donasjoner og inngå sponsoravtaler fremgår av konsernretningslinjene.

2.2 Opptreden overfor allmennheten

Våre handlinger styres av etiske prinsipper:

2.2.1 Hvitvasking

Hvitvasking er betegnelsen på å skjule den egentlige opprinnelsen til økonomiske midler og andre eiendeler som stammer fra straffbare handlinger (for eksempel bestikkelser eller terrorisme), ved å føre dem inn i den lovlige finansielle og økonomiske kretsløpet. Voith deltar ikke i noen form for hvitvasking. Selskapet iverksetter tiltak for å overvåke og begrense kontanttransaksjoner for å hindre at virksomheten misbrukes til hvitvasking. Nærmere bestemmelser fremgår av konsernretningslinjene.

Alle ansatte oppfordres til å be Compliance-ansvarlig eller Voiths juridiske avdeling om å vurdere uvanlige finansielle transaksjoner, særlig transaksjoner som involverer store kontantbeløp og som kan gi grunnlag for mistanke om hvitvasking. Det samme gjelder mistenkelig atferd hos kunder, konsulenter og andre forretningspartnere.



2.2.2 Eksportkontroll

Voith er et globalt selskap. I vår eksisterende virksomhet, så vel som ved utvikling av nye markeder, overholder vi gjeldende regler og bestemmelser for import- og eksportkontroll samt gjeldende økonomiske sanksjoner og embargoer.

Voith har etablert interne prosesser for å sikre etterlevelse av disse reglene og bestemmelsene. Disse omfatter ikke bare fysiske varer, men også informasjon, teknologi og tjenester. Alle forretningstransaksjoner som direkte eller indirekte berører internasjonal virksomhet, vurderes for å fastslå om det foreligger eksport- eller importrestriksjoner, eller om det kreves myndighetsgodkjenning eller tillatelse. Nærmere bestemmelser fremgår av konsernretningslinjene.

2.2.3 Skatter og avgifter

Som et globalt selskap er Voith underlagt skattelovgivningen i en rekke land. For Voith er det en selvfølge å oppfylle sine skatteforpliktelser i samsvar med gjeldende lovgivning og å ivareta sitt samfunnsansvar. Manglende oppfyllelse av skatteforpliktelser skader vårt gode omdømme og svekker tilliten hos våre kunder, leverandører og øvrige forretningspartnere, samt hos våre eiere og ansatte. I tillegg innebærer dette betydelige økonomiske risikoer i form av etterbetaling av skatt, renter og gebyrer. Ansatte med ansvar for slike forhold kan også risikere strafferettslige konsekvenser.

Eksportkontroll reduserer risikoen for at Voiths produkter eller teknologier havner i feil hender.

Voith oppfyller sine skatteforpliktelser.

03

Ledelse og ansatte hos Voith

Høy motivasjon og produktivitet, kombinert med respektfull behandling av våre ansatte, er avgjørende for selskapets langsiktige suksess. Voiths økonomiske suksess bygger på innsatsen og samarbeidet til våre ansatte verden over.

Ledere i Voith har et særlig ansvar for å gå foran som gode rollemodeller for etterlevelse av regelverk og etiske prinsipper.

3.1 Ledelse- og tillitskultur, åpen kommunikasjon

Alle ansatte skal følge disse etiske retningslinjene, og våre ledere skal gå foran som gode eksempler når det gjelder etterlevelse. De skal arbeide aktivt for kontinuerlig forbedring av bedriftskulturen vår. Ledere skal fremme dialog mellom ansatte, oppmuntre til diskusjoner og støtte regelmessige teammøter og utvikling. De verdsetter mangfold, anerkjenner fordelene ved å være åpne for ulike synspunkter og mener at en åpen og inkluderende dialogkultur er viktig for selskapets suksess.

Konstruktive og respektfulle tilbakemeldinger og innspill oppmuntres aktivt. Tidlig varsling om problemer eller uønskede utviklingstrekk er viktig både for utviklingen av bedriftskulturen og for selskapets suksess.

Slik informasjon gjør det mulig for selskapet å reagere raskt og forebygge eller begrense skade på bedriftskulturen og virksomheten. En åpen dialogkultur og konstruktiv kritikk er viktige forutsetninger for å omsette våre kjerneverdier i praksis: Ansvarlighet, Teamarbeid, Kundefokus og Respekt, og dermed også for Voiths suksess.

3.2 Rettferdige arbeidsvilkår

Voith tilbyr sine ansatte rettferdig lønn og rettferdige arbeidsvilkår i samsvar med gjeldende lovgivning. Voith verdsetter og fremmer et nært samarbeid med tillitsvalgte, basert på tillit og gjensidig respekt. Vi anser deres arbeid som et verdifullt bidrag til samarbeidet og utviklingen av virksomheten. Ingen ansatte skal utsettes for ulemper som følge av sitt verv som tillitsvalgt.

3.3 Unngå interessekonflikter

Det er viktig for Voith at ansatte ikke havner i lojalitets- eller interessekonflikter i forbindelse med sitt arbeid. Slike konflikter kan for eksempel oppstå dersom det foreligger forretningstransaksjoner mellom selskapene i Voith-konsernet og ansatte eller nærstående personer (for eksempel familiemedlemmer), eller med forretningspartnere som leverandører, dersom den ansatte eller en nærstående person har økonomiske interesser i forretningspartneren. Eventuelle interessekonflikter skal på forhånd varsles skriftlig til den ansattes leder ved bruk av skjemaet som selskapet har gjort tilgjengelig for dette formålet, for eksempel på intranettet.

3.3.1 Bierverv

Dersom en ansatt ønsker å påta seg lønnet bierverv, skal dette forhånds godkjennes skriftlig av HR-avdelingen.

3.3.2 Politiske aktiviteter

Voith deltar ikke i aktiviteter knyttet til politiske partier. Vi ønsker samtidig våre ansattes samfunnsengasjement og deltakelse i sosiale og veldedige aktiviteter velkommen. Ansatte forventes å delta i slike aktiviteter som privatpersoner og ikke som representanter for selskapet. Samtidig forventer vi at slike aktiviteter ikke skaper interessekonflikter med selskapet.

3.4 Beskyttelse av selskapets eiendeler

Forretningsmessige beslutninger skal utelukkende tas i selskapets interesse og må ikke påvirkes av private eller personlige interesser.

Voith forventer at alle ansatte beskytter selskapets materielle og immaterielle eiendeler. Dette omfatter blant annet eiendommer, produksjonsutstyr og lagerbeholdninger, verdipapirer og kontanter, kontorutstyr og kontorrekvisita, samt informasjonssystemer og programvare. Lovbrudd som bedrageri, tyveri, underslag og hvitvasking vil bli anmeldt og fulgt opp rettslig.

Maskiner, utstyr og andre arbeidsressurser skal kun benyttes til arbeidsrelaterte formål, med mindre privat bruk er uttrykkelig tillatt. Ved bruk av internett skal ansatte ikke hente inn, lagre, dele eller videreformidle innhold som kan oppfordre til hat mot personer eller grupper, glorifisere vold eller andre straffbare handlinger, eller som på annen måte er støtende eller uegnet.

Hver enkelt ansatt har ansvar for å beskytte selskapets eiendeler og forretningsinformasjon.

3.5 Patenter og immaterielle rettigheter

Beskyttelsen av vår immaterielle eiendom er av største betydning.

For å opprettholde vår konkurranseevne må vi kontinuerlig videreutvikle vår egen teknologi gjennom innovasjon, oppfinnelser og videreutvikling av vår kompetanse og kunnskap. Vi beskytter vår teknologi og kunnskap mot uautorisert bruk gjennom immaterielle rettigheter, som patenter og varemerker. Bedriftshemmeligheter må ikke videreformidles til



tredjeparter uten skriftlig godkjenning. Samtidig respekterer vi tredjeparts immaterielle rettigheter. Ingen ansatte har lov til å tilegne seg forretningshemmeligheter fra tredjeparter eller å bruke slike hemmeligheter uten tillatelse.

Nærmere bestemmelser fremgår av konsernretningslinjene.

3.6 Håndtering av informasjon

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

Vi forventer at ansatte håndterer selskapets informasjon på en ansvarlig og forsvarlig måte. Nærmere regler for ansvarlig bruk og klassifisering av kunnskap og konfidensiell informasjon (for eksempel kryptering og merking) fremgår av konsernretningslinjene.

3.6.1 Taushetsplikt

Taushetsplikt skal opprettholdes for interne forhold som ikke er offentlig kjent. Dette gjelder også innovasjoner, oppfinnelser og annen kunnskap og kompetanse. Slike verdier er avgjørende for Voith-konsernets langsiktige suksess. Ansatte må ikke dele informasjon om nye oppdagelser eller forretningshemmeligheter med tredjeparter i noen form. Dette gjelder også etter at arbeidsforholdet er avsluttet. Ingen ansatte skal heller be om eller oppfordre andre, herunder tredjeparter som ansatte hos kunder, til å bryte sin taushetsplikt eller på annen måte videreformidle konfidensiell informasjon til Voith.

3.6.2 Personvern og informasjonssikkerhet

Elektronisk informasjonsutveksling på tvers av landegrenser er en nødvendig del av dagens forretningsvirksomhet. Samtidig kan elektronisk kommunikasjon medføre risiko knyttet til personvern og informasjonssikkerhet. Det er derfor et viktig mål for Voith å sikre et best mulig nivå av informasjonssikkerhet og å beskytte personvernet til ansatte og forretningspartnere. Selskapet legger vekt på å sikre et hensiktsmessig nivå av personvern globalt



og i samsvar med gjeldende lovgivning. Dokumenter og lagringsmedier som inneholder virksomhetsrelatert informasjon, skal beskyttes mot uautorisert tilgang. Alle ansatte, inkludert ledere, skal iverksette effektive tiltak for å beskytte informasjon og systemer mot slike risikoer. Dette er en viktig del av selskapets arbeid med informasjonssikkerhet og IT-styring. Nærmere bestemmelser fremgår av konsernretningslinjene.

Nærmere bestemmelser fremgår av konsernretningslinjene.

3.6.3 Innsideinformasjon

Det er ikke tillatt å oppnå personlige fordeler eller fordeler for andre ved bruk av innsideinformasjon. Det samme gjelder uautorisert videreformidling av slik innsideinformasjon.

3.6.4 Korrekt rapportering og bokføring

Ved muntlig og skriftlig rapportering, enten til intern eller ekstern bruk, skal ansatte gi korrekte og sannferdige opplysninger. Manipulering eller feilaktig fremstilling av informasjon er ikke tillatt. Alle forretningstransaksjoner skal registreres i regnskapssystemet i samsvar med gjeldende regnskaps- og skatteregler, bokføres korrekt og arkiveres i henhold til gjeldende regler for oppbevaring av dokumentasjon.

3.7 Arbeidssikkerhet, helse, miljøvern og bærekraft

Voith gjør sitt ytterste for å beskytte liv og helse hos sine ansatte og for å sikre en ansvarlig håndtering av ressurser og farlige stoffer. Alle ansatte skal forebygge risiko på arbeidsplassen, redusere negativ miljøpåvirkning og bidra til en effektiv og ansvarlig bruk av ressurser. Ved utvikling og produksjon av våre produkter følger vi prinsippene for bærekraft og miljømessig ansvarlighet. Også på dette området er våre kjerneverdier Ansvarlighet, Teamarbeid, Kundefokus og Respekt bindende for alle ansatte i selskapet.

Nærmere bestemmelser fremgår av konsernretningslinjen.

3.8 Kvalitet

Kvaliteten på våre produkter og tjenester er grunnlaget for vår suksess. Vi forventer at våre ansatte utviser høy grad av kreativitet, faglig kompetanse og aktsomhet. Slik viser vi våre kunder og andre interessenter at vi opprettholder høye kvalitetsstandarder.

Vårt mål er å opprettholde og kontinuerlig forbedre kvaliteten. Dette er en viktig forutsetning for vår suksess. Vi tolererer ikke bevisst eller uaktsom opptreden som fører til redusert kvalitet.

Helse, sikkerhet og miljøvern skaper verdier for ansatte, selskapet og miljøet.

Kvaliteten på våre produkter og tjenester er grunnlaget for vår suksess. Denne kvaliteten er derfor særlig viktig å beskytte.



04

Respekt, toleranse og like muligheter

Voith respekterer menneskerettighetene over hele verden. Som et globalt selskap samarbeider Voith med ansatte og forretningspartnere fra mange ulike nasjonaliteter, kulturer og tradisjoner. Vi fremmer mangfold og inkludering som grunnlag for innovasjon og forretningsmessig styrke.

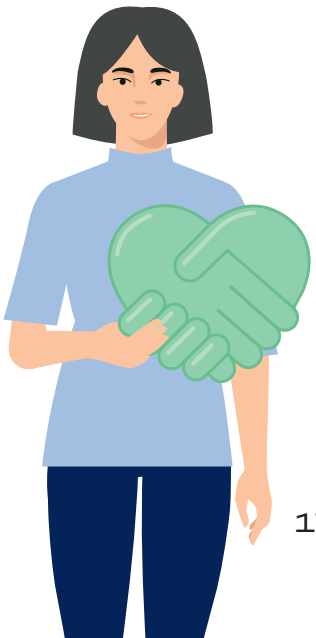
Voith respekterer menneskerettighetene over hele verden.

Mangfold begynner allerede i rekrutteringsprosessen og videreføres gjennom sammensetningen av team og den enkeltes karriereutvikling. Vi oppfordrer alle ansatte, inkludert ledere, til å bidra aktivt til økt mangfold og inkludering i Voith.

Vi forventer at samhandling med ansatte og forretningspartnere til enhver tid skjer med respekt og høflighet. Vi respekterer hvert enkelt menneskes verdighet og rettigheter, og tolererer ikke ulovlig eller urimelig forskjellsbehandling (diskriminering), trakassering eller krenkende behandling på grunnlag av etnisk opprinnelse, kjønn, religion eller livssyn, politiske oppfatninger, funksjonsnedsettelse, alder, kjønnsidentitet eller seksuell orientering.

Vi tar avstand fra alle former for tvangsarbeid og barnearbeid.

Vi tar avstand fra alle former for tvangsarbeid og barnearbeid.



05

Implementering av de etiske retningslinjene

5.1 Compliance-organisasjon

Voith har etablert en Compliance-komité, som har ansvar for å utvikle og gjennomføre Voiths Compliance-program. Komiteen har den endelige beslutningsmyndigheten ved tvilstilfeller eller uenigheter knyttet til de etiske retningslinjene. Innenfor Voiths Compliance-organisasjon fungerer CFO-ene også som Compliance-ansvarlige på divisjonsnivå. De er kontaktpersoner for Compliance-spørsmål og har ansvar for implementeringen av disse etiske retningslinjene. For de enkelte selskapene og driftsenhetene i Voith-konsernet utpekes Compliance-ansvarlige av CFO i den aktuelle divisjonen.



5.2 Rådgivning

Voith gir sine ansatte informasjon og verktøy som skal bidra til etterlevelse av lovgivningen og disse etiske retningslinjene. Dette omfatter blant annet opplæring innen Compliance-relaterte temaer og utvalgte risikoområder. Alle ansatte kan kontakte Compliance-ansvarlig i sitt selskap, sin driftsenhet eller sin divisjon, samt relevant juridisk avdeling, HR-avdeling, Integrity Department eller medlemmene av Compliance-komiteen dersom de har spørsmål. I tillegg har Voith etablert en hjelpetjeneste for spørsmål av denne typen. Kontaktinformasjon og ytterligere informasjon om Compliance er tilgjengelig på Voiths nettsider og på Voiths intranett under seksjonen «Compliance».

Den som i god tro varsler om mulige brudd på regelverket, skal ikke frykte gjengjeldelse.

5.3 Klager og varsling om kritikkverdige forhold

Voith forventer og oppfordrer alle ansatte og forretningspartnere til å rapportere brudd på de etiske retningslinjene og konsernretningslinjene, herunder mistanke om brudd, til Voith. Våre ledere er forpliktet til å videreformidle informasjon om mulige brudd som de blir kjent med gjennom sine team, til Compliance-organisasjonen. Vi ønsker å fremme en åpen tilbakemeldingskultur. Dette innebærer å gi konstruktive tilbakemeldinger og å ta opp

kritikkverdige forhold og regelbrudd gjennom de interne kanalene som er etablert for dette formålet.

Voith tilbyr flere interne varslingskanaler. Ansatte kan velge å kontakte sin nærmeste leder (ledere er de personene ansatte i første rekke bør henvende seg til dersom de har spørsmål knyttet til disse temaene), sin HR-representant, Compliance-ansvarlig i sin driftsenhet eller divisjon, eller et medlem av Compliance-komiteen. Mistanke om brudd kan også rapporteres til hjelpetjenesten. Informasjon kan dessuten meldes inn gjennom varslingskanalen (Whistleblower Hotline). Følgende lenke eller QR-kode kan benyttes: https://voith.integrityline.app

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

En ansatt som, på grunnlag av rimelige og konkrete holdepunkter og i god tro, mener at disse etiske retningslinjene eller en konsernretningslinje er eller kan ha blitt brutt, og som varsler Voith om dette, skal ikke utsettes for noen form for gjengjeldelse. Voith tolererer ingen form for mobbing, diskriminering, utestengelse fra møter, fjerning fra prosjekter eller hindringer for karriereutvikling. Ved behov vil Voith iverksette egnede tiltak for å beskytte den som varsler mot gjengjeldelse. Så langt det er mulig og rettslig tillatt, vil Voith behandle varslerens identitet konfidensielt. Det samme gjelder beskyttelsen av identiteten til ansatte som bidrar til undersøkelser av slike brudd eller mistanke om brudd.

Ansvaret for gjennomføring av interne undersøkelser og fastsettelse av sanksjoner ved brudd er regulert i en konsernretningslinje. Interne undersøkelser i Voith gjennomføres i henhold til en fastsatt prosedyre og på en upartisk og rettferdig måte, med respekt for uskyldspresumpsjonen. Undersøkelser skal sikre at bevis ikke blir ødelagt, manipulert, endret eller tilbakeholdt for dem som gjennomfører undersøkelsen. Vitner har plikt til å gi sannferdige opplysninger og må ikke opptre på en måte som hindrer eller påvirker undersøkelsen. Trusler, trakassering eller intimidering av personer med hensikt å hindre dem i å gi informasjon vil bli sanksjonert av selskapet. Undersøkelser gjennomført av eksterne parter, for eksempel nasjonale eller utenlandske politimyndigheter eller tilsynsmyndigheter, vil bli støttet av selskapet så langt det er mulig. Alle ansatte forventes å samarbeide fullt ut i lovlige interne undersøkelser og, sammen med selskapet, i offentlige undersøkelser av mulige regelbrudd. Dette er i tråd med selskapets verdier om åpenhet og ansvarlighet.

5.4 Utfyllende retningslinjer

Voith utarbeider ytterligere regler og retningslinjer for gjennomføringen av utvalgte bestemmelser i disse etiske retningslinjene, for eksempel i form av konsernretningslinjer. Disse regulerer også spørsmål knyttet til tolkning og godkjenningsprosesser.

Voith-konsernets etiske retningslinjer er tilgjengelige på flere språk. Ved eventuelle avvik eller motstridelser mellom språkversjonene, er det den tyske versjonen som er gjeldende. Betegnelser som brukes i maskulin form i dette dokumentet, gjelder alle kjønn. Den til enhver tid gjeldende versjonen av disse etiske retningslinjene er tilgjengelig på internett: www.voith.com/compliance.

Ved tvil, still deg selv disse fem spørsmålene:

1. Er handlingen eller beslutningen min lovlig?
2. Er den i samsvar med våre etiske retningslinjer og verdier?
3. Er handlingen eller beslutningen min fri for personlige interesser?
4. Bidrar den til å sette et godt eksempel?
5. Vil den bidra til å opprettholde vårt gode omdømme som et selskap med høye etiske standarder?

- Hvis du kan svare «ja» på alle spørsmål kan du gå videre.

- Hvis du er usikker på ett eller flere av spørsmålene, bør du ikke gå videre. Ta kontakt med din nærmeste leder, HR-avdelingen, juridisk avdeling (vrj), Integrity Department (vrji) eller din Compliance-ansvarlige.

Fortsett å spørre til du er sikker!

Disse etiske retningslinjene, inkludert konsernretningslinjene det vises til i dokumentet, er bindende for alle ansatte i Voith-konsernet.

Voith er forpliktet til fri konkurranse. Brudd på konkurranselovgivningen begrenser konkurransen. Slike brudd tolereres derfor ikke av Voith.

Compliance-prinsippene kan bare etterleves på en effektiv måte dersom alle ansatte følger reglene i disse etiske retningslinjene.

Den som i god tro varsler om mulige brudd på disse etiske retningslinjene eller andre Compliance-relaterte forhold, skal ikke frykte negative konsekvenser eller noen form for gjengjeldelse.



Ledere i Voith har et særlig ansvar for å gå foran som gode rollemodeller for etterlevelse av regelverk og etiske prinsipper.

Voith-ansatte kan bare gi eller motta gaver av lav verdi og av sporadisk karakter i forbindelse med forretningsmessige relasjoner. Pengegaver er aldri tillatt.

Helse, sikkerhet og miljøvern skaper verdier for ansatte, selskapet og miljøet.

For Voith er personvern ikke bare et lovkrav, men også et uttrykk for ærlig og redelig opptreden overfor ansatte og forretningspartnere.

Eksportkontroll reduserer risikoen for at Voiths produkter eller Voiths teknologier havner i feil hender.

Kvaliteten på våre produkter og tjenester er grunnlaget for vår suksess. Denne kvaliteten er derfor særlig viktig å beskytte.

Voith respekterer menneskerettighetene over hele verden.

Forretningsmessige beslutninger skal utelukkende tas i selskapets interesse og må ikke påvirkes av private eller personlige interesser.

Vi tar avstand fra alle former for tvangsarbeid og barnearbeid.

Alle donasjoner fra Voith skal gis på en åpen og etterprøvbar måte og til organisasjoner og institusjoner med et upåklagelig omdømme.

Hver enkelt ansatt har ansvar for å beskytte selskapets eiendeler og forretningsinformasjon.

Voith iverksetter nødvendige tiltak for å forebygge hvitvasking.

Voith oppfyller sine skatteforpliktelser.

Beskyttelsen av våre immaterielle rettigheter er av avgjørende betydning.

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

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

VOITH

2026/10