VOITH

voith.com

Kodex chování

Skupina Voith



Obsah

Předmluva vedení společnosti 4
Jednání v souladu s hodnotami společnosti Voith

01 **Úvod a deklarace zásad** 6

02 **Chování vůči obchodním partnerům a široké veřejnosti** 8
2.1 Férová hospodářská soutěž
2.1.1 Dohody, kartely a ustoupení od hospodářské soutěže
2.1.2 Nabídkové řízení a účast ve výběrových řízeních
2.1.3 Korupce a úplatkářství
2.1.3.1 Nabízení a poskytování výhod
2.1.3.2 Požadování a přijímání výhod
2.1.3.3 Dary a sponzorování
2.2 Chování vůči široké veřejnosti
2.2.1 Praní peněz
2.2.2 Kontrola exportu
2.2.3 Daně a odvody

03 **Vedení a zaměstnanci ve skupině Voith** 13
3.1 Vedení a důvěra
3.2 Spravedlivé pracovní podmínky
3.3 Vyloučení střetu zájmů
3.3.1 Vedlejší činnost
3.3.2 Stranicko-politická činnost
3.4 Ochrana majetku
3.5 Patenty, průmyslová práva
3.6 Zacházení s informacemi
3.6.1 Mlčenlivost
3.6.2 Ochrana dat a zabezpečení informací
3.6.3 Znalost interních skutečností
3.6.4 Řádné podávání zpráv
3.7 Bezpečnost práce, ochrana zdraví a životního prostředí a ekologická udržitelnost
3.8 Kvalita

04 **Uctivé jednání, tolerance a rovnost příležitostí** 17

05 **Prosazování kodexu chování** 18
5.1 Organizace dodržování předpisů
5.2 Poradenství
5.3 Stížnosti a upozornění
5.4 Prováděcí ustanovení

Jednání v souladu s hodnotami společnosti Voith

Milé zaměstnankyně, milí zaměstnanci společnosti Voith,

již v roce 1927 se společnost Voith přihlásila k těmto obchodním zásadám:

„V obchodním styku platí morálka, slušnost a poctivost. Nespravedlivé chování smluvního partnera nebo konkurenta nás neopravňuje k tomu, abychom se od tohoto obchodního principu odchýlili."

Tato slova zůstávají i dnes stejně relevantní a odrážejí se v našich základních hodnotách, jimiž jsou zodpovědnost, týmová práce, orientace na zákazníka a respekt. V souladu s našimi hodnotami nespočívá dodržování předpisů pouze v interních procesech a postupech zajišťujících soulad s předpisy a zákony, které se vztahují k naší společnosti. Dodržování předpisů popisuje spíše základní hodnoty a postoje našich zaměstnanců, které posilují důvěru našich zákazníků a obchodních partnerů a které definují standardní rámec naší spolupráce.

Úcta k hodnotám společnosti Voith představuje základ našeho úspěchu.

Na důkaz věrnosti hodnotám jsme již před mnoha lety v naší společnosti zavedli pravidla a metody, jež zaručují, že všichni dostojíme vysokým nárokům, které jsme si sami stanovili. Tato pravidla a metody neustále doplňujeme a přizpůsobujeme aktuálním právním požadavkům. Pro všechny kolegyně a kolegy jsou k dispozici kromě jiného také na intranetu a společně s řadou dalších opatření a nabídek tvoří program Compliance společnosti Voith.

Ve společnosti Voith je pro vypracování a provádění programu Voith Compliance zřízen výbor Compliance Committee. Výbor Compliance Committee je mj. odpovědný za podporování koncernových společností Voith, vedení společností, pracovníků pověřených dohledem nad dodržováním předpisů a zaměstnanců při zakotvování dodržování předpisů, v případech pochybností za rozhodování při výkladu kodexu chování a rovněž za vyjasňování oznámených případů podezření.

Vedení koncernu však zdůrazňuje, že jednání v souladu s hodnotami skupiny Voith je vždy úkolem a odpovědností každého zaměstnance. Od vedoucích pracovníků očekáváme, že budou hodnoty společnosti Voith ztělesňovat a předávat je zaměstnancům; zároveň představují první kontaktní osoby pro zaměstnance, kteří mají v této souvislosti jakékoli dotazy.

Delikty jako korupce, úplatkářství, podvod a vydírání jsou jak podle německého trestního práva, tak i podle trestního práva většiny dalších států trestné, bez ohledu na to, zda k tomuto protiprávnímu jednání dochází v tuzemském či v mezinárodním obchodním styku a vůči veřejným činitelům či soukromým osobám. Zaměstnanec jednající v rozporu s těmito předpisy vystavuje nejen sám sebe riziku trestního stíhání, ale současně závažným způsobem poškozuje zájmy skupiny Voith, její pověst i pověst všech jejích zaměstnanců.

Jako vedení koncernu proto netolerujeme ve skupině Voith žádnou formu uplácení, korupce, podvodu, kartelových dohod, diskriminace nebo porušování našich základních hodnot. Pokud by přesto došlo k porušení těchto základních pravidel, budeme je důsledně stíhat a trestat. To samé platí pro porušení slušného chování a u společnosti Voith pěstované spolupráce s důvěrou.

Dirk Hoke
(Výkonný předseda představenstva koncernu Voith)

Terry Koko
(Výkonný ředitel Voith Paper)

Stephanie Holdt
(Ředitelka pro finance a controlling)

Jan Lüder
(Výkonný ředitel Voith Hydro)

Denise Kurtulus
(Výkonná ředitelka Voith Turbo)

01

Úvod a deklarace zásad

Důvěra zákazníků, obchodních partnerů, vlastníků, zaměstnanců a veřejnosti v náš podnik v rozhodující míře závisí na chování každého jednoho zaměstnance. Základ této důvěry tvoří dodržování právních předpisů a zákonů, jakož i našich vnitropodnikových pravidel („Compliance“).

Skupina Voith si je vědoma odpovědnosti vůči společnosti a podle toho také jedná. Uznáváme spoluodpovědnost firmy i našich zaměstnanců za obecné blaho. Proto skupina Voith shrnula v tomto kodexu chování ty nejdůležitější závazné normy, které platí pro všechny zaměstnance skupiny Voith po celém světě a jejichž cílem je pokračovat v naplňování zásad poctivosti a slušnosti, které se odráží v našich současných hodnotách vlastní odpovědnosti, týmové spolupráce, orientace na zákazníka a respektu. Symbolem firemní kultury dodržování předpisů je respekt. Respekt pro nás znamená, že s dodavateli, zákazníky, společníky, zaměstnanci, zástupci odborů a dalšími osobami, s nimiž máme obchodní vztahy, a také s celou společností (zainteresovanými stranami) jednáme s respektem, otevřeně, poctivě a s pokorou. Pro nás to neznamená jen dodržování předpisů a zákonů; snaha o dodržování a uplatňování našich hodnot v obchodních aktivitách a v osobním jednání se zainteresovanými stranami je základním postojem všech zaměstnanců společnosti Voith a nedílnou součástí firemní kultury.

Tento kodex chování představuje návod pro naše jednání. Poskytuje každému zaměstnanci společnosti Voith vodítko, které pomáhá jednat odpovědně a v souladu se zájmy společnosti. Tato vlastní odpovědnost je právem i povinností zároveň. Každý zaměstnanec odpovídá v rámci vlastní působnosti za to, že jeho chování bude v souladu s pravidly a hodnotami společnosti Voith stanovenými v tomto kodexu chování. Od vedoucích pracovníků očekáváme, že půjdou příkladem, budou o těchto pravidlech informovat členy týmu, vyžadovat dodržování pravidel a tato pravidla budou také sami naplňovat. Pro zaměstnance, kteří by měli jakékoli otázky spojené s kodexem chování, jsou naši vedoucí pracovníci prvními kontaktními oso-

Realizace programu Compliance se bude dařit jen tehdy, budou-li se všichni zaměstnanci řídit hodnotami společnosti Voith, interními směrnicemi koncernu a pravidly tohoto kodexu chování.

Tento kodex včetně koncernových směrnic je závazný pro všechny zaměstnance společnosti Voith po celém světě.

bami. Od vedoucích pracovníků očekáváme, že budou se zaměstnanci průběžně diskutovat o tom, jak jednat v souladu s našimi hodnotami. Taková diskuze zahrnuje podporu firemní kultury kritického vyjadřování tím, že podporujeme konstruktivní kritiku a oznamování nesprávného chování.

Tento kodex chování popisuje standard požadovaného chování, který je doplněn o přísnější místní zákonné požadavky a kulturní zvyklosti. Pokud skupina Voith vydala k tématům v tomto kodexu chování upřesňující koncernové směrnice, zůstává kodex chování a prováděcí ustanovení v koncernových směrnicích paralelně v platnosti. Aktuální koncernové směrnice jsou k dispozici pro všechny zaměstnance Voith na intranetové stránce společnosti Voith.

Tento kodex včetně všech koncernových směrnic Voith je platný a závazný pro všechny zaměstnance skupiny Voith na celém světě. Skupina Voith však dodržování tohoto kodexu očekává i od všech dalších osob působících ve firmě (například praktikantů, konzultantů).

Tento kodex platí pro vztah mezi příslušnou společností ze skupiny Voith a jejími zaměstnanci a nezakládá práva ve prospěch třetích osob.



> Osobní odpovědnost
> Týmová spolupráce
> Orientace na zákazníka
> Respekt

02

Chování vůči obchodním partnerům a široké veřejnosti

Naši zákazníci, dodavatelé a další obchodní partneři očekávají vedle špičkové kvality našich výrobků a služeb vysokou profesionalitu a integritu vzájemného jednání.

Korektnost, poctivost a transparentnost dohromady s našimi hodnotami vlastnictví, týmové práce, zaměření na zákazníka a respektu představují základ našeho jednání v obchodním styku. I v zájmu široké veřejnosti se vždy chováme v souladu se zákony.

Společnost Voith se neúčastní dohod nebo ujednání s jinými osobami a nepoužívá nátlak k dosažení nezákonných cílů nebo cílů, které jsou v rozporu s našimi etickými standardy. Společnost Voith nebude za tímto účelem žádného z obchodních partnerů nikdy poškozovat, ani je nebude jakkoli jinak omezovat.

Tento kodex chování výslovně zakazuje jakoukoli formu nesprávného jednání, včetně mimo jiné podvodného a korupčního jednání, tajných dohod, nátlaku nebo omezování ostatních.

Společnost Voith vyznává volnou hospodářskou soutěž. Porušení kartelového práva omezují hospodářskou soutěž. Proto nejsou společností Voith trpěna.



2.1 Férová hospodářská soutěž

Skupina Voith dodržuje pravidla férové hospodářské soutěže a podporuje snahy společnosti o prosazování svobodného trhu a otevřené hospodářské soutěže na národní i mezinárodní úrovni. Společnost Voith se vzdá každé zakázky, kterou by mohla získat jedině porušením příslušných zákonů.

Aby byla zajištěna integrita volné hospodářské soutěže, společnost Voith výslovně zakazuje dohody s jinými účastníky, včetně konkurentů, zákazníků a veřejných činitelů. Cenové dohody, dohody týkající se nabídek nebo jiné pokusy o ovlivňování volné soutěže jsou přísně zakázány. Zaměstnanci se musí zdržet jakéhokoli jednání, které by mohlo narušit spravedlivou hospodářskou soutěž, zejména předávání citlivých informací o cenách konkurentům, dohod o rozdělení zákazníků nebo trhů nebo jiných koordinovaných pokusů o ovlivnění hospodářské soutěže.

2.1.1 Dohody, kartely a ustoupení od hospodářské soutěže

Každý zaměstnanec je povinen dodržovat zákony na ochranu hospodářské soutěže. Je zakázáno uzavírat s konkurenty formální či neformální dohody, jejichž cílem je nepřípustné omezení hospodářské soutěže.

Totéž platí pro konkludentní jednání a jednání ve vzájemné shodě. Proto je mezi konkurenty nepřípustné také rozdělování oblastí nebo zákazníků a také dohody o cenách, dodavatelských vztazích, podmínkách, kapacitě, tržních podílech, maržích, nákladech, speciálních zákaznických informacích a informací o obsahu nabídek či nabídkových strategiích. Pokud skupina Voith na trhu dosáhne dominantního postavení, nesmí je využívat v rozporu s právními předpisy.

Veškeré zamýšlené dohody s konkurenty musejí být předem předloženy k přezkoumání příslušnému právnímu oddělení a předloženy ke schválení finančnímu řediteli (CFO) koncernové divize. Je-li právní oddělení toho názoru, že příslušnou dohodu nelze uzavřít, nesmí její uzavření příslušný finanční ředitel schválit. Záležitost bude v takovém případě předána výboru Compliance Committee.

2.1.2 Nabídkové řízení a účast ve výběrových řízeních

Při získávání veřejných nebo soukromých zakázek dodržuje společnost Voith všechny zákonné požadavky při zadávání zakázek. Při přípravě nabídek pro veřejné nebo soukromé zadavatele používáme správné a úplné informace a garantujeme transparentnost. Nezískáváme žádné neoprávněné finanční ani jiné výhody – poctivost je pro nás nejvyšším standardem.

2.1.3 Korupce a úplatkářství

Skupina Voith netoleruje žádnou formu korupce či uplácení. Korupcí se rozumí přímé nebo nepřímé nabídky, poskytování nebo přijímání hmotné či nehmotné výhody nebo její vyžadování s úmyslem nevhodného ovlivnění jednání jiné osoby nebo možnost ovlivnění vlastního jednání. Korupce poškozuje společnost a ekonomiku, protože podkopává důvěru, prohlubuje nerovnost, narušuje hospodářskou soutěž a zhoršuje kvalitu veřejných služeb. Korupce vede k neodborným rozhodnutím a zneužívání finančních prostředků.

Veškeré obchodní aktivity společnosti Voith se proto musí nést v duchu poctivého a odpovědného myšlení a jednání v souladu s našimi hodnotami vlastní odpovědnosti, týmové spolupráce, orientace na zákazníka a respektu.

2.1.3.1 Nabízení a poskytování výhod
V rámci hospodářské soutěže vycházíme z kvality a výkonnosti našich výrobků a služeb. Všechny dohody nebo vedlejší ujednání vztahující se na přímé či nepřímé poskytnutí výhod ve prospěch jednotlivců nebo organizací v souvislosti se zprostředkováním, zadáním, schválením, dodávkou, realizací či úhradou zakázek jsou proto zakázány. To se týká všech dohod s obchodními partnery a ostatními třetími stranami, jako jsou úřady.

Dary a pohoštění jsou přípustné pouze tehdy, pokud jsou takového rozsahu, že na základě hodnoty, finančního rámce nebo z jiného hlediska nejsou způsobilé nepřípustně ovlivnit jednání nebo rozhodování příjemce či příjemce zavést do zavazující závislosti. V případě pozvánek na akce je třeba dávat pozor na to, aby akce byla povahy, jež je v obchodních vztazích obvyklá a co do druhu a rozsahu přiměřená, a aby měla jednoznačný obchodní kontext. Přísné měřítko je nezbytné aplikovat zejména u veřejných činitelů. Peněžní dary jsou v každém případě zakázány. Podrobnosti upravuje koncernová směrnice.



Kromě peněz mohou nepřípustné dary a pohoštění zahrnovat také věcnou podporu, např. pozvání na sportovní, kulturní nebo volnočasové akce, cestování, soukromé slevy, nákladné večeře, uhrazení nákladů, poukázky nebo nabídku zaměstnání či dokonce „drobné" výhody, jako je udělování medailí, titulů a čestných funkcí nebo exkluzivních členství. Poskytnutí daru nebo pohoštění může být nepřípustné také tehdy, pokud této osobě poskytnete určitou výhodu pouze nepřímo nebo zprostředkovaně; takovou nepřímou nebo zprostředkovanou výhodou může být například plnění ve prospěch příbuzného této osoby (např. zajištění stipendia či vzdělání pro dítě) nebo plnění (např. dary) ve prospěch jiných třetích osob, jejichž prostřednictvím tato osoba získá výhodu třeba ve formě zlepšení společenského nebo politického postavení.

Nepovolené dary a pohoštění zahrnují také tzv. platby za urychlení vyřízení (facilitation payments). Jako platby za urychlení vyřízení se označují platby veřejným činitelům, jejichž cílem je urychlení nebo garance běžného úředního postupu (např. urychlení celního odbavení, zahájení řízení s úřady). Platby za urychlení vyřízení jsou povoleny pouze ve výjimečných případech, např. v mimořádných situacích.

Odměny v podobě provizí nebo odměny jiného druhu, které jsou vypláceny obchodním partnerům (dodavatelům, subdodavatelům, partnerům v konsorciu, partnerům v rámci společného podniku, prodejním partnerům, obchodníkům, zástupcům a poradcům), musí

Zaměstnanci společnosti Voith smějí v obchodním styku přijímat nebo předávat pouze příležitostné dary nízké hodnoty. Peněžní dary jsou zásadně zakázány.

být v přiměřeném a zřejmém poměru k jejich činnosti. Dohody s těmito obchodními partnery, včetně veškerých následných změn, musí být uzavírány písemně. Důležitým kritériem výběru je integrita. Obchodní partner je povinen dodržovat kodex chování společnosti Voith, zejména nesmí předávat úplatky. Obchodní partner je povinen v pravidelných intervalech předkládat podrobné zprávy o činnosti. Další podrobnosti o předpokladech a postupu pověření obchodního partnera a procesu průběžného sledování činnosti obchodního partnera upravuje koncernová směrnice. Stejně jako v případě nepřiměřených plateb nesmí být rozhodnutí našich obchodních partnerů ovlivněno nepřiměřenými dárky nebo pozvánkami.

2.1.3.2 Požadování a přijímání výhod

Dary od obchodních partnerů jsou běžné v omezeném rozsahu, nesmí však ohrozit pověst našeho podniku nebo vést ke střetu zájmů. Proto se zaměstnancům zakazuje vyžadovat nebo přijímat osobní výhody, jako jsou peníze, pozvánky na sportovní, kulturní nebo volnočasové akce, cestování, soukromé slevy, dárky, nákladné večeře, uhrazení nákladů, poukázky nebo nabídka zaměstnání či dokonce „drobné“ výhody, jako je udělování medailí, titulů a čestných funkcí nebo exkluzivních členství, ať už pro sebe a blízké osoby nebo instituce.

Dary jsou u společnosti Voith poskytovány vždy transparentním způsobem a organizacím a institucím s bezvadnou reputací.

Výjimku tvoří příležitostné dary a pohoštění nízké hodnoty. Nabídky darů či výhod přesahující tento rámec musí být odmítnuty a nahlášeny nadřízenému. Peněžité dary jakéhokoli druhu nejsou povoleny. V ostatním platí odpovídajícím způsobem pravidla uvedená výše v bodě 2.1.3.1. Podrobnosti upravuje koncernová směrnice.

Společnost Voith činí nezbytná opatření k zamezení praní peněz.

2.1.3.3 Dary a sponzorování

Na skupinu Voith se s žádostmi o dary obracejí různé organizace a instituce. Vždy musí být znám příjemce a účel použití. Platby na soukromé účty jsou nepřípustné. Dary neposkytujeme organizacím, které by mohly škodit naší pověsti. Poskytování darů v časové a věcné blízkosti objednávek je zakázáno. Dary pro politické strany jsou zakázány.

Při sponzorování je nutné dávat pozor na to, aby mezi podporou a sjednanou protislužbou panoval rozumný poměr. Podrobnosti o kontrolních postupech a předpokladech předání daru a uzavření sponzorské smlouvy upravuje koncernová směrnice.

2.2 Chování vůči široké veřejnosti

Naše jednání se řídí etickými zásadami:

2.2.1 Praní peněz

Praním peněz se rozumí zastírání původu finančních prostředků a jiných majetkových hodnot z kriminálních činností (např. uplácení nebo terorismus) jejich zaváděním do legálního finančního a hospodářského oběhu. Společnost Voith se praní peněz neúčastní. Společnost činí opatření pro sledování a minimalizaci hotovostních operací, aby nebyla pro aktivity praní



peněz zneužita. Podrobnosti upravuje koncernová směrnice.

Každý zaměstnanec je navíc vyzýván, aby nechal neobvyklé finanční transakce, zvláště takové s použitím větších prostředků v hotovosti, které mohou zakládat podezření na praní peněz, a rovněž podezřelé chování zákazníků, konzultantů a obchodních partnerů v případě pochybnosti prověřit příslušným pracovníkem pověřeným dohledem nad dodržováním předpisů nebo koncernovým právním oddělením.

2.2.2 Kontrola exportu

Společnost Voith je globálně působící podnik. Při našich stávajících aktivitách, jakož i při získávání nových trhů, vždy dodržujeme ustanovení pro zahraniční obchod a předpisy pro kontrolu exportu a importu a rovněž pro platná hospodářská embarga.

Interními postupy společnost Voith zajišťuje dodržování uvedených předpisů, které se týkají nejen fyzicky přítomného zboží, ale i např. informací, technologií a služeb. V každém obchodním případu s přímým nebo nepřímým zahraničním vztahem se ověřuje, zda neexistuje nějaký zákaz nebo povinnost schválení. Podrobnosti upravuje koncernová směrnice.

Kontrola exportu snižuje riziko, že se výrobky společnosti Voith nebo technologie společnosti Voith dostanou do nesprávných rukou.

2.2.3 Daně a odvody

Společnost Voith podléhá coby globálně působící podnik daňovým zákonům četných zemí. Pro společnost Voith je samozřejmostí plnit daňové povinnosti v rámci platných zákonů, a vyhovět tak i společenské odpovědnosti podniku. Porušení daňových povinností poškozují naši dobrou pověst a podkopají důvěru našich zákazníků, dodavatelů a jiných obchodních partnerů a rovněž vlastníků a zaměstnanců. Dále existují značná finanční rizika v podobě daňových doplatků a pokut a hrozí trestněprávní důsledky pro odpovědné zaměstnance.

Společnost Voith bere daňové povinnosti vážně.

03

Vedení a zaměstnanci ve skupině Voith

Vysoká motivace a produktivita, stejně jako uctivé jednání s našimi zaměstnanci jsou rovněž nepostradatelným předpokladem trvale udržitelné úspěšnosti podniku. Hospodářskou úspěšnost skupiny Voith lze zajistit pouze prostřednictvím a s pomocí našich zaměstnanců pracujících po celém světě.

Vedoucí pracovníci mají u společnosti Voith zvláštní funkci jít ostatním příkladem.

3.1 Kultura vedení a důvěra, otevřená komunikace

Tento kodex platí pro všechny zaměstnance. Naši vedoucí pracovníci jsou v tomto ohledu důležitým vzorem. Aktivně se zasazují o neustálé zlepšování firemní kultury. Podporují dialog mezi zaměstnanci, motivují ke skupinovým diskuzím a podporují pravidelná setkání týmu a rozvoj zaměstnanců. Zdůrazňují rozmanitost a uvědomují si výhody otevřenosti vůči různým názorům a transparentní diskuzní kultury pro úspěch společnosti.

Vyjadřování konstruktivní kritiky a názorů je vítáno. Pro rozvoj kultury a hospodářský úspěch jsou důležitá včasná upozornění na problémy a nežádoucí vývoj. Společnosti to umožňuje rychle reagovat a zabránit narušení firemní kultury a hospodářského úspěchu nebo tyto škody minimalizovat. Otevřená kultura dialogu a kritiky je důležitou součástí pro naplňování našich hodnot: vlastnictví, týmové práce, zaměření na zákazníka a respektu – a tím přispívá k úspěchu společnosti Voith.

3.2 Spravedlivé pracovní podmínky

Skupina Voith nabízí svým zaměstnancům přiměřenou odměnu a spravedlivé pracovní podmínky, jež odpovídají všem zákonným požadavkům. Společnost Voith si váží a podporuje úzký dialog s podnikovým grémiem a důvěryhodnou spolupráci, která se vyznačuje vzájemným respektem, přičemž práci grémia považujeme za obohacení utváření spolupráce v naší společnosti. Žádný zaměstnanec by neměl vzhledem ke své práci v takovém podnikovém grémiu být znevýhodněn.

3.3 Vyloučení střetu zájmů

Skupina Voith klade důraz na to, aby její zaměstnanci v rámci své pracovní činnosti nepřicházeli do střetu zájmů či loajality. K takovým střetům může docházet například při uzavírání obchodů mezi společností skupiny Voith a zaměstnanci nebo jejich blízkými příbuznými (např. rodinnými příslušníky), nebo při transakcích s obchodními partnery, například dodavateli, pokud obchodní partner pracovníka nebo osobu blízkou (např. rodinného příslušníka) zaměstnává nebo má na takové transakci podíl. Případné střety zájmů musí být ještě před uzavřením oznámeny přímému nadřízenému na formuláři společnosti Voith.

3.3.1 Vedlejší činnost
Vedlejší činnost prováděnou za úplatu musí předem písemně schválit příslušné personální oddělení.

3.3.2 Stranicko-politická činnost
Skupina Voith se nepodílí na stranicko-politické činnosti. Zaměstnancům však v žádném případě nebrání, aby se ve svém volném čase přiměřeným způsobem podíleli na politickém dění. Zaměstnanci, kteří se v tomto rámci angažují, tak činí jako soukromé osoby. Tuto činnost však musejí provádět tak, aby byl v každém případě vyloučen střet se zájmy podniku.

3.4 Ochrana majetku, používání pracovních prostředků

Obchodní rozhodnutí jsou činěna výhradně v zájmu podniku a nesmějí být ovlivněna soukromými nebo osobními zájmy.

Skupina Voith od svých zaměstnanců požaduje, aby chránili hmotný i nehmotný majetek firmy. K tomuto majetku patří zejména nemovitosti, provozní prostředky a skladové zásoby; cenné papíry a prostředky v hotovosti; zařízení kanceláří a kancelářské potřeby; informační systémy a software. Případy porušení práva, jako je podvod, krádež, zpronevěra a praní špinavých peněz, jsou trestněprávně stíhány.

Úkolem každého zaměstnance je chránit majetkové hodnoty a informace o provozu firmy.

Veškeré pracovní prostředky, systémy a zařízení se smějí používat pouze k pracovním účelům, není-li jejich soukromé využívání výslovně povoleno. Při používání internetu je zakázáno stahovat a předávat informace, jež vyzývají k nesnášenlivosti vůči společenským skupinám nebo jejich příslušníkům, oslavě násilí nebo k jiným trestným činům či mají závadný obsah.

3.5 Patenty, průmyslová práva

Ochrana našeho duševního vlastnictví má dominující význam.

Pro zachování konkurenceschopnosti má nepostradatelný význam neustálé rozvíjení našich firemních technologií prostřednictvím vynálezů a vylepšování našeho know-how. Technologie i know-how chráníme před zneužitím prostřednictvím průmyslových práv, jako jsou patenty a známková práva. Obchodní tajemství není dovoleno předávat třetím stranám. Zároveň respektujeme vlastnická



práva třetích stran. Žádný ze zaměstnanců nesmí tajemství v jakékoli podobě neoprávněně předávat třetím osobám nebo je využívat.

Podrobnosti upravuje koncernová směrnice.



3.6 Zacházení s informacemi

Při zacházení s podnikovými informacemi je nezbytné dbát na dodržování přiměřené opatrnosti. Podrobnosti k odpovědnému nakládání a označování know-how a důvěrných informací (např. šifrování a označování) upravuje koncernová směrnice.

3.6.1 Mlčenlivost

Ohledně interních záležitostí, jež nejsou veřejně oznamovány, je nutné zachovávat mlčenlivost. To platí také pro vynálezy a ostatní know-how. Tyto prvky představují základní kámen trvale udržitelné úspěšnosti a jsou zárukou budoucnosti skupiny Voith. Žádný ze zaměstnanců proto nesmí nové poznatky nebo provozní tajemství v jakékoli podobě předávat třetím osobám. To platí také po ukončení pracovního poměru. Žádný zaměstnanec naopak nesmí po třetích osobách, např. zaměstnancích zákazníků, požadovat nebo je navádět, aby porušovaly povinnost mlčenlivosti a předávaly společnosti Voith důvěrné informace.

3.6.2 Ochrana dat a zabezpečení informací

Možnost elektronické výměny informací po celém světě je v obchodních transakcích současnosti nutností. Elektronická komunikace však přináší rizika pro důvěrnost, integritu a dostupnost dat. Deklarovaným cílem společnosti je zajistit co nejlepší zabezpečení informací prostřednictvím IT systémů a ochranu osobnostních práv našich zaměstnanců a obchodních partnerů. Společnost Voith klade důraz na celosvětově přiměřenou a platnému právu odpovídající úroveň ochrany dat. Pracovní podklady a nosiče dat musí být důkladně chráněny před přístupem třetích osob. Účinné zabezpečení proti ohrožení zabezpečení informací je úkolem vedení i každého jednotlivého zaměstnance.

Pro společnost Voith je ochrana dat nejen zákonný požadavek, nýbrž vyjádření poctivého a férového zacházení s osobními údaji vůči zaměstnancům a obchodním partnerům.

Podrobnosti vyplývají z koncernové směrnice.

3.6.3 Znalost interních skutečností

Získání osobních výhod pro sebe samotného nebo jiné osoby využitím interních firemních vědomostí není přípustné. Totéž platí pro neoprávněné předávání informací o interních skutečnostech.

3.6.4 Řádné podávání zpráv

Zaměstnanci jsou při interním a externím podávání zpráv povinni poskytovat pravdivé ústní a písemné údaje. Jakákoli manipulace s obsahem je zakázána. Veškeré obchodní transakce musí být zaznamenány v účetním systému v souladu s platnými obchodními a daňovými předpisy, správně zaúčtovány a archivovány v souladu s pravidly uchovávání.

3.7 Bezpečnost práce, ochrana zdraví a životního prostředí a ekologická udržitelnost

Ochrana života a zdraví zaměstnanců a také odpovědné zacházení se zdroji a škodlivými látkami jsou pro skupinu Voith samozřejmostí. Předcházet ohrožení lidí na pracovišti, minimalizovat vliv na životní prostředí a šetrně zacházet se zdroji je úkolem každého zaměstnance. Při vývoji a výrobě našich výrobků se řídíme principem ekologické udržitelnosti a nezávadnosti. I v tomto případě jsou naše hodnoty vlastnictví, týmové práce, zaměření na zákazníka a respektu závazkem pro všechny zaměstnance společnosti.

Podrobnosti vyplývají z koncernové směrnice.

Ochrana bezpečnosti práce, zdraví a životního prostředí zajišťují přidanou hodnotu – pro zaměstnance, podnik a životní prostředí.

3.8 Kvalita

Tržní úspěch našich výrobků a služeb je nedílně spojen s jejich kvalitou: Klademe velký důraz na to, aby všichni zaměstnanci přispěli svojí kreativitou, zručností a pečlivostí k dodržování našich standardů kvality, a tím i zásad pro naše zákazníky a třetí strany.

Naším cílem je poskytovat vynikající kvalitu a neustále pracovat na jejím zlepšování. Jedná se o důležité faktory našeho úspěchu. Nemůžeme strpět záměrné jednání či jednání z nedbalosti, jež by mělo za následek snížení naší kvality.

Kvalita našich výrobků a služeb je základem našeho úspěchu. Proto má její ochrana zvláštní význam.



04

Uctivé jednání, tolerance a rovnost příležitostí

Skupina Voith dbá na dodržování základních lidských práv na celém světě. Jako globálně působící koncern spolupracujeme se zaměstnanci a obchodními partnery nejrůznějších národností, kultur a způsobů myšlení. Podporujeme diverzitu a inkluzi týkající se inovací a ekonomické výkonnosti.

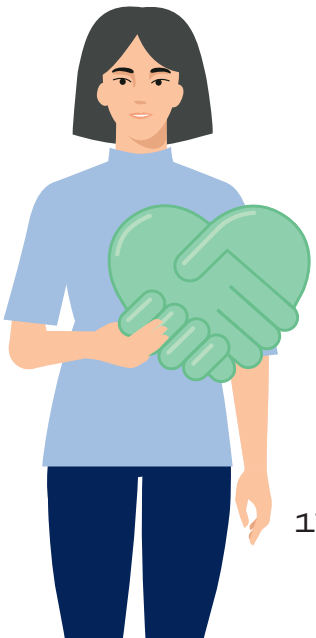
Skupina Voith dbá na dodržování základních lidských práv na celém světě.

Rozmanitost začíná již při náborovém řízení a pokračuje sestavováním pracovních týmů a kariérním růstem. Vedoucí pracovníky a zaměstnance motivujeme, aby přispívali k větší rozmanitosti a inkluzi ve společnosti Voith.

Odmítáme jakoukoli formu nucené či dětské práce.

Vždy uctivé a zdvořilé jednání se všemi našimi kolegy a obchodními partnery je pro nás samozřejmostí. Respektujeme a podporujeme osobní důstojnost a osobnostní práva každého jednotlivce a nestrpíme nezákonný odlišný přístup (diskriminaci), (sexuální) obtěžování či ponižování nebo jakékoli jiné znevýhodnění z důvodu etnického původu, pohlaví, vyznání nebo ideologie, politického přesvědčení, handicapu, věku, pohlavní identity nebo sexuální orientace.

Odmítáme jakoukoli formu nucené či dětské práce.



05

Prosazování kodexu chování

5.1 Organizace dodržování předpisů

Skupina Voith zřídila výbor Compliance Committee. Jeho úkolem je dále rozvíjet a provádět program Voith Compliance. V případě pochybností platí finální rozhodnutí výboru Compliance Committee.

Dle organizace řízení rizik ve skupině Voith jsou na úrovni koncernové divize kontaktní osobou finanční ředitelé (CFO) jako pracovníci pověření dohledem nad dodržováním předpisů a realizací kodexu chování. Jsou kontaktním místem pro otázky dodržování předpisů a společně odpovídají za provádění kodexu chování. Pro jednotlivé společnosti Voith a operativní jednotky jsou jmenováni pracovníci pověření dohledem nad dodržováním předpisů finančním ředitelem (CFO) příslušné koncernové divize.



5.2 Poradenství

Skupina Voith poskytuje zaměstnancům přiměřené informace a pomocné prostředky, které jim pomohou předcházet případnému porušení zákonů a tohoto kodexu chování. To zahrnuje zejména školení v oblasti určitých témat a ve vybraných rizikových oblastech. Každý zaměstnanec se může v této souvislosti obracet na finančního ředitele společnosti, operativní jednotky nebo koncernové divize, příslušné právní či personální oddělení, oddělení zajištění integrity nebo na členy výboru Compliance Committee. Skupina Voith zřídila navíc pro případ takových otázek asistenční službu. Příslušné kontaktní údaje a další užitečné informace na téma Compliance jsou uvedeny na domovské stránce skupiny Voith a intranetové stránce „Compliance“ skupiny Voith.

5.3 Stížnosti a upozornění

Společnost Voith od každého zaměstnance a obchodního partnera očekává a chce tyto osoby výslovně motivovat k tomu, aby společnosti Voith nahlašovaly případy porušení kodexu a koncernových směrnic. Naši manažeři jsou povinni předávat výboru Compliance Organisation veškeré informace, které od členů

Kdo v dobré víře zareaguje na nepřístojnosti, nemusí se obávat žádných nepříznivých opatření.

týmu obdrží. Naším cílem je podporovat kulturu otevřeného dialogu a konstruktivní zpětné vazby. Součástí je i možnost otevřeného vyjádření kritiky, zneužití a pochybného jednání prostřednictvím určených kanálů.

Pro podněty poskytuje společnost Voith různé kanály. Kontaktní osobou v této souvislosti je dle volby zaměstnance jeho přímý nadřízený, příslušný pracovník personálního oddělení, pracovník oddělení dodržování předpisů operativní jednotky nebo koncernové divize nebo libovolný člen výboru Compliance Committee. Oznámení podezřelých případů lze provést i přes Helpdesk. Na případy lze společnost upozornit také prostřednictvím informační linky pro oznamovatele. K tomuto účelu lze použít níže uvedený odkaz nebo QR kód: https://voith.integrityline.app

> Nebojte se! Na vašem jednání záleží

Zaměstnanec, který na základě konkrétních vodítek dospěje k názoru, že došlo nebo dochází k porušování kodexu chování nebo koncernové směrnice, se nemusí obávat žádné újmy. Společnost Voith netoleruje žádnou formu obtěžování, diskriminace, neúčasti na schůzích, ukončení účasti na projektech nebo diskriminaci v rámci kariérního postupu. Bude-li to nutné, přijme skupina Voith nezbytná opatření, aby oznamujícího zaměstnance před takovou újmou ochránila. Je-li to možné a dle zákona přípustné, bude skupina Voith s totožností oznamovatele zacházet důvěrně. Totéž platí pro ochranu totožnosti zaměstnanců, kteří se na objasnění případu porušení nebo podezření budou podílet.

Odpovědnost za provádění interních šetření a ukládání sankcí v případě porušení vychází z koncernové směrnice. Interní šetření probíhá ve společnosti Voith v souladu se stanoveným postupem, nezaujatě, spravedlivě a na základě presumpce neviny. V rámci šetření ručíme za to, že nebude docházet k likvidaci, falšování, pozměňování nebo zatajování důkazů osobám, které šetření provádí. Aby svědci šetření nemařili, jsou povinni vypovídat pravdu. Jakékoli vyhrožování, obtěžování nebo zastrašování osoby s cílem odradit ji od podání výpovědi bude společností postihováno. Šetření, které provádí externí třetí strany (např. tuzemské nebo zahraniční orgány činné v trestním řízení nebo dozorové orgány), společnost v rámci svých možností podporuje. Při vyšetřování možných pochybení předpokládáme neomezenou součinnost zaměstnanců se všemi zákonnými, interními i úředními orgány ve spolupráci s firmou. Tato zásady odpovídají našim očekáváním ohledně transparentnosti a odpovědného chování, které odráží hodnoty naší společnosti.

5.4 Prováděcí ustanovení

Skupina Voith vydá pro vybrané tematické oblasti tohoto kodexu chování další prováděcí ustanovení, např. v koncernových směrnicích. Ta budou mj. řešit a popisovat sporné otázky a povolovací řízení.

Kodex chování (Code of Conduct) skupiny Voith je zveřejněn v různých jazycích. V případě odchylek nebo rozporu mezi různými jazykovými verzemi je směrodatné německé znění.

Zvolené mužské formulace platí neomezeně i pro ostatní pohlaví. Aktuální znění najdete na internetové adrese www.voith.com/compliance.

Pokud si nejste jistí, položte si následujících pět otázek:

1. Je moje jednání legální?
2. Je v souladu s naším kodexem chování, zásadami a hodnotami?
3. Je moje jednání nebo rozhodnutí bez osobních zájmů?
4. Dává dobrý příklad?
5. Udržuje pověst společnosti a zachovává vysoké etické standardy?

- Pokud na všechny otázky dokážete odpovědět „Ano“, můžete pokračovat.

- Pokud si nejste některou otázkou jistí, obraťte se na přímého nadřízeného, personální oddělení, právní oddělení (VZ-Vrj), oddělení zajištění integrity (VZ-Vrji) nebo na pracovníka oddělení dodržování předpisů.

Ptejte se tak dlouho, dokud si nebudete jistí!

Tento kodex včetně koncernových směrnic je závazný pro všechny zaměstnance společnosti Voith po celém světě.

Společnost Voith vyznává volnou hospodářskou soutěž. Porušení protikartelového práva omezují hospodářskou soutěž. Proto nejsou společností Voith trpěna.

Realizace programu Compliance se bude dařit jen tehdy, budou-li se všichni zaměstnanci řídit hodnotami společnosti Voith, interními koncernovými směrnicemi a pravidly tohoto kodexu chování.

Kdo v dobré víře zareaguje na nepřístojnosti, nemusí se obávat žádných nepříznivých opatření.



Vedoucí pracovníci mají u společnosti Voith zvláštní funkci jít ostatním příkladem.

Zaměstnanci společnosti Voith smějí v obchodním styku přijímat nebo předávat pouze příležitostné dary nízké hodnoty. Peněžní dary jsou zásadně zakázány.

Ochrana bezpečnosti práce, zdraví a životního prostředí zajišťují přidanou hodnotu – pro zaměstnance, podnik a životní prostředí.

Pro společnost Voith je ochrana dat nejen zákonný požadavek, nýbrž vyjádření poctivého a férového zacházení s osobními údaji vůči zaměstnancům a obchodním partnerům.

Kontrola exportu snižuje riziko, že se výrobky společnosti Voith nebo technologie společnosti Voith dostanou do špatných rukou.

Kvalita našich výrobků a služeb je základem našeho úspěchu. Proto má její ochrana zvláštní význam.

Skupina Voith dbá na dodržování základních lidských práv na celém světě.

Obchodní rozhodnutí jsou činěna výhradně v zájmu podniku a nesmějí být ovlivněna soukromými nebo osobními zájmy.

Odmítáme jakoukoli formu nucené a dětské práce.

Dary jsou u společnosti Voith poskytovány vždy transparentním způsobem a organizacím a institucím s bezvadnou reputací.

Úkolem každého zaměstnance je chránit majetkové hodnoty a informace o provozu firmy.

Společnost Voith činí nezbytná opatření k zamezení praní peněz.

Společnost Voith bere daňové povinnosti vážně.

Ochrana našeho duševního vlastnictví má dominující význam.

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

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

VOITH

2026/10