VOITH

voith.com

Gedragscode

Voith ondernemingsgroep

Inhoud

Voorwoord van de directie 4
Handelen volgens de Voith-waarden

01 **Inleiding en principeverklaring** 6

02 **Gedrag ten opzichte van zakenpartners en publiekelijk** 8
2.1 Eerlijke concurrentie
2.1.1 Afspraken, kartels en afzien van concurrentie
2.1.2 Offertes en inschrijvingen op aanbestedingen
2.1.3 Corruptie en omkoping
2.1.3.1 Aanbieden en verlenen van gunsten
2.1.3.2 Vragen en aannemen van gunsten
2.1.3.3 Donaties en sponsoring
2.2 Publiekelijk gedrag
2.2.1 Witwassen
2.2.2 Exportcontrole
2.2.3 Belastingen en heffingen

03 **Management en medewerkers bij Voith** 13
3.1 Leiderschap en vertrouwen
3.2 Redelijke arbeidsvoorwaarden
3.3 Voorkomen van belangenconflicten
3.3.1 Nevenfuncties
3.3.2 Partijpolitieke activiteiten
3.4 Bescherming van de vermogenswaarden
3.5 Octrooi en intellectuele eigendomsrechten
3.6 Omgang met informatie
3.6.1 Geheimhouding
3.6.2 Gegevensbescherming en informatiebeveiliging
3.6.3 Kennis van insiders
3.6.4 Correcte rapportage en boekhouding
3.7 Arbeidsveiligheid, gezondheid, milieubescherming en duurzaamheid
3.8 Kwaliteit

04 **Respectvolle behandeling, verdraagzaamheid en gelijke kansen** 17

05 **Toepassen van de Gedragscode** 18
5.1 Compliance-organisatie
5.2 Advies
5.3 Klachten en aanwijzingen
5.4 Uitvoeringsbepalingen

Handelen volgens de Voith-waarden

Beste Voithianen,

Al in 1927 sprak Voith zich uit voor de volgende bedrijfsprincipes:

„In het handelsverkeer gelden moraal, fatsoen en eerlijkheid. Oneerlijk gedrag van onze contractpartners of van de concurrentie rechtvaardigt niet dat wij zelf van dit bedrijfsprincipe afwijken."

Deze woorden gelden nu nog net zoals toen en worden tegenwoordig beli-chaamd in onze waarden: eigen verantwoordelijkheid, teamwork, klantgericht-heid en respect. Volgens onze waarden heeft compliance niet alleen betrekking op onze interne processen en methoden, om de naleving van de voor ons geldende voorschriften en wetten te garanderen. Bij compliance gaat het vooral om de vereiste waarden en basishouding van onze medewerkers, waarmee we het vertrouwen van onze klanten en zakenpartners waarborgen en de standaard voor onze samenwerking vastleggen.

Het respect voor en de naleving van onze Voith-waarden vormen de basis van ons succes.

Overeenkomstig onze waarden zijn al vele jaren geleden regels en procedures in ons bedrijf ingevoerd die garanderen dat wij kunnen voldoen aan al deze hoge, aan onszelf gestelde eisen. Deze regels en procedures worden steeds bijgewerkt en aangepast aan de op dat moment actuele, wettelijke voorschriften. Zij zijn, ook op het intranet, voor alle collega's beschikbaar en vormen samen met talrijke andere maatregelen en inhoud het compliance-programma van Voith.

Bij Voith is de compliance-commissie opgericht om het compliance-programma van Voith te ontwikkelen en uit te voeren. De compliance-commissie heeft onder meer tot taak de ondernemingen, het management, de compliance-verantwoor-delijken en de medewerkers van de Voith Groep te ondersteunen bij het veranke-ren van de compliance, het nemen van beslissingen in geval van twijfel over de interpretatie van de Gedragscode, en het ophelderen van gemelde verdachte gevallen.

Het management van de Groep acht het van bijzonder belang dat iedere medewerker het handelen volgens Voith-waarden altijd als opgave en verantwoordelijkheid ziet. Wij verwachten dat onze leidinggevenden deze waarden naleven en communiceren; bij vragen hieromtrent zijn zij de eerste contactpersoon voor de medewerkers.

Delicten zoals corruptie, fraude en ongeoorloofde dwang zijn, in zowel het nationale als ook in het internationale handelsverkeer, strafbaar, volgens zowel het Duitse recht als het strafrecht van de meeste andere landen. Of het daarbij een ambtenaar of een particulier betreft, is om het even. Iedere medewerker die in strijd hiermee handelt, stelt zichzelf niet alleen bloot aan een groot risico op strafrechtelijke vervolging, maar schaadt ook massaal de belangen en de goede naam van Voith en alle "Voithianen".

Als raad van bestuur tolereren wij daarom bij Voith geen enkele vorm van omkoping, corruptie, kartelafspraken, discriminatie of andere overtredingen tegen onze principiële waarden. Indien deze basisregels toch worden overtreden, zullen wij deze consequent vervolgen en bestraffen. Hetzelfde geldt voor inbreuken op de fatsoensregels en de bij Voith gebruikelijke vertrouwensvolle samenwerking.

Dirk Hoke
(President & CEO Voith Group en
Managing Director Voith Turbo)

Andreas Endters
(President & CEO Voith Paper)

Stephanie Holdt
(CFO Voith Group)

Jan Lüder
(President & CEO Voith Hydro)

01

Inleiding en principeverklaring

Het vertrouwen van onze klanten, eigenaren, medewerkers en de buitenwereld in onze onderneming hangt in belangrijke mate af van het gedrag van elke individuele medewerker. De basis voor dit vertrouwen is de constante inachtneming van het recht en de wet evenals van alle interne regels binnen onze onderneming (compliance).

Voith is zich bewust van haar verantwoordelijkheid en handelt daarnaar. Wij erkennen de medeverantwoordelijkheid van de onderneming en onze medewerkers voor het algemeen belang. Daarom heeft Voith met deze Gedragscode de belangrijkste, voor alle medewerkers van Voith wereldwijd geldende, dwingende normen samengevat en zet zo de sinds lange tijd door Voith uitgeoefende cultuur van eerlijkheid en fatsoen voort. Deze principes worden belichaamd door onze huidige waarden: eigen verantwoordelijkheid, teamwork, klantgerichtheid en respect. Een goed voorbeeld van onze compliance-cultuur is onze waarde respect. Voor ons betekent respect dat we onze leveranciers, klanten, vennoten, medewerkers, werknemersvertegenwoordiger en anderen waarmee wij een zakelijke relatie hebben, maar ook de maatschappij in zijn geheel (onze stakeholders) met respect, open, eerlijk en bescheiden behandelen. Daarbij gaat het niet alleen om de naleving van voorschriften en wetten; het streven naar compliance en naar uitvoering van onze waarden bij onze bedrijfsactiviteiten en in de persoonlijke omgang met onze stakeholders moet voor alle medewerkers bij Voith een basishouding zijn en maakt onderdeel uit van onze bedrijfscultuur.

Deze Gedragscode dient als leidraad voor ons handelen. De code biedt elke medewerker bij Voith richtlijnen die hem of haar ondersteunt om met eigen verantwoordelijkheid en in overeenstemming met de belangen van het bedrijf te handelen. Deze eigen verantwoordelijkheid is zowel een recht als een plicht. Iedere afzonderlijke medewerker is er binnen zijn werkgebied verantwoordelijk voor dat zijn of haar gedrag altijd voldoet aan de in deze Gedragscode beschreven regels en Voith-waarden. Van onze leidinggevenden eisen wij op basis van hun voorbeeldfunctie dat zij deze regels niet alleen in de gegeven vorm bespreken, maar er zelf naar leven en van hun medewerkers cor-

Compliance principes kunnen alleen met succes worden uitgevoerd indien alle werknemers zich in gelijke mate aan de regels van deze gedragscode houden.

Deze Code, met inbegrip van de daarin genoemde ondernemingsrichtlijnen, is bindend voor alle medewerkers van Voith.

recte naleving eisen. Onze leidinggevenden zijn de eerste contactpersonen voor hun medewerkers voor alle vragen die verband houden met deze Gedragscode. Wij verwachten van de leidinggevenden dat ze continu met de medewerkers praten over het handelen volgens onze waarden. Daartoe behoort het stimuleren van een kritische Speak-Up-cultuur, waarin men wordt aangemoedigd om constructieve kritiek te leveren en te wijzen op verkeerd gedrag.

Deze Gedragscode beschrijft het standaard vereiste gedrag, dat wordt aangevuld met strengere regionale wettelijke voorschriften en culturele gebruiken. Voor zover Voith naast deze Gedragscode met betrekking tot speciale thema's aparte Groepsrichtlijnen uitgevaardigd heeft, blijven deze als uitvoeringsbepalingen naast deze Gedragscode van toepassing. De actuele richtlijnen van de Groep zijn voor alle werknemers beschikbaar via de intranetsite in de rubriek "Group Directives".

Deze Code, met inbegrip van alle richtlijnen van de Groep waarnaar in de Code wordt verwezen, is geldig en bindend voor alle medewerkers van de Voith-ondernemingsgroep wereldwijd. Voith verwacht echter ook de naleving van deze Code van alle andere mensen die in het bedrijf werkzaam zijn (bijv. stagiaires, adviseurs).

Deze Code is van toepassing in de verhouding tussen het desbetreffende bedrijf van de Voith ondernemingsgroep en haar medewerkers, zij mogen geen basis zijn voor de rechten ten gunste van derden.

> Eigen verantwoordelijkheid
> Teamwork
> Klantgerichtheid
> Respect

02

Gedrag ten opzichte van zakenpartners en publiekelijk

Onze klanten, leveranciers en andere zakenpartners verwachten kwaliteit van onze producten en dienstverleningen. Daarnaast verwachten onze klanten in de samenwerking met hen een hoge mate van professionaliteit en absolute integriteit.

Correctheid, eerlijkheid en transparantie en onze waarden eigen verantwoordelijkheid, teamwork, klantgerichtheid en respect zijn daarom verplicht bij onze zakelijke activiteiten. Ook publiekelijk handelen we te allen tijde volgens de wet.

Voith maakt geen afspraken en oefent geen dwang uit om doelen na te streven die onrechtmatig of in strijd met onze ethische normen zijn. Voith zal een zakenpartner ooit nooit voor dit doel schade berokkenen of hinderen.

Deze Gedragscode verbiedt uitdrukkelijk elke vorm van verkeerd gedrag, dit blijft niet beperkt tot frauduleus en corrupt gedrag, maar hieronder vallen ook, geheime oneerlijke afspraken, ongeoorloofde dwang of het beletten van anderen.

Voith zet zich in voor vrije concurrentie. Inbreuken op de antitrustwetgeving beperken de mededinging. Ze worden daarom door Voith niet getolereerd.

2.1 Eerlijke concurrentie

Voith houdt zich aan de regels voor eerlijke concurrentie en ondersteunt alle pogingen voor het nationale en het internationale handhaven van een vrije markt en open concurrentie. Voith ziet daarom af van elke opdracht die alleen verkregen kan worden door het overtreden van de geldende wetten.

Voith verbiedt uitdrukkelijk afspraken met andere betrokkenen, inclusief concurrenten, klanten en ambtenaren om de integriteit van de vrije concurrentie te garanderen. Afspraken over prijzen of offertes of andere pogingen om de vrije concurrentie te manipuleren, zijn streng verboden. Medewerkers mogen geen handelingen verrichten die de eerlijke concurrentie zouden kunnen ondermijnen, met name de uitwisseling van gevoelige prijsinformatie met concurrenten, afspraken over het verdelen van klanten of markten of andere gecoördineerde pogingen om de concurrentie te manipuleren.

2.1.1 Afspraken, kartels en afzien van concurrentie

Elke medewerker is verplicht zich aan de Mededingingswetgeving te houden. Daarom is het verboden formele of informele afspraken te maken met concurrenten die een ongeoorloofde belemmering van de concurrentie tot doel hebben of proberen te bewerkstelligen.

Hetzelfde geldt voor stilzwijgende, bewust afgesproken handelswijzen. Ongeoorloofd zijn gezien bovenstaande afspraken tussen concurrenten, in het bijzonder gebieds of klantenverdelingen evenals afspraken en het geven van informatie betreffende prijzen, leveringsrelaties, condities, capaciteiten, marktaandelen, marges, kosten, speciale klanteninformatie evenals de inhoud van of het gedrag bij aanbiedingen. Voor zover Voith een sterke marktpositie heeft, mag deze niet in strijd met het recht worden uitgebuit.

Alle beoogde overeenkomsten met concurrenten moeten vooraf ter controle en goedkeuring worden voorgelegd aan de bevoegde juridische afdeling en de CFO van de concerndivisie. Is de juridische afdeling van mening dat de desbetreffende overeenkomst niet kan worden gesloten, dan mag er geen toestemming door de desbetreffende CFO volgen. De aangelegenheid moet in dat geval overgedragen worden aan de compliance-commissie.

2.1.2 Offertes en inschrijvingen op aanbestedingen

Bij haar pogingen om openbare en particuliere opdrachten binnen te halen, houdt Voith zich aan de geldende voorschriften inzake overheidsopdrachten. Bij de voorbereiding van onze offertes aan openbare en particuliere opdrachtgevers maken wij gebruik van waarheidsgetrouwe en volledige informatie en bieden wij volledige transparantie. Wij behalen geen oneerlijke financiële of andere voordelen - eerlijkheid staat bij ons voorop.

2.1.3 Corruptie en omkoping

Voith tolereert geen enkele vorm van corruptie of omkoping. Onder corruptie verstaan wij het direct of indirect aanbieden, geven of ontvangen van, of het verzoeken om een materieel of immaterieel voordeel met als doel op ontoelaatbare wijze de handelingen van iemand anders te beïnvloeden of daardoor zijn eigen handelingen te laten beïnvloeden. Corruptie schaadt de maatschappij en de economie omdat vertrouwen wordt ondermijnd, ongelijkheid wordt versterkt, de concurrentie wordt vertekend en openbare diensten negatief worden beïnvloed. Corruptie leidt tot ondeskundige beslissingen en het verkeerde gebruik van financiële middelen.

Alle zakelijke activiteiten van Voith moeten daarom zijn gebaseerd op eerlijk en verantwoord denken en handelen in overeenstemming met onze waarden eigen verantwoordelijkheid, teamwork, klantgerichtheid en respect.

2.1.3.1 Aanbieden en verlenen van gunsten
Met het oog op de concurrentie vertrouwen wij op de kwaliteit en het prestatievermogen van onze producten en dienstverleningen. Daarom zijn alle overeenkomsten of bijkomende afspraken, die betrekking hebben op het direct of indirect verlenen van gunsten ten voordele van individuele personen of organisaties in verband met de bemiddeling, het verschaffen, toestaan, leveren, afhandelen of betalen van opdrachten verboden. Dit betreft in het bijzonder alle overeenkomsten met zakenpartners, hun medewerkers of ambtenaren, maar ook met overige derden.

Geschenken en uitnodigingen zijn slechts toegestaan indien ze zo berekend zijn dat ze op grond van hun waarde, financiële karakter of in ieder ander opzicht de handelingen of beslissingen van de ontvanger niet ontoelaatbaar beïnvloeden of de ontvanger ervan afhankelijk maken. Bij uitnodigingen voor evenementen moet er bovendien op worden gelet dat het evenement in deze branche gebruikelijk is en een duidelijk zakelijk karakter heeft. Vooral voor ambtenaren moeten strenge maatstaven gelden. Geschenken in geld zijn in ieder geval verboden. Details zijn vastgelegd in een Groepsrichtlijn.

Ontoelaatbare geschenken en uitnodigingen kunnen naast geld ook zakelijke evenementen omvatten, bijv. uitnodigingen voor sport-, culturele of vrijetijdsevenementen, reizen, particuliere kortingen, uitnodigingen voor exorbitante diners, kostenvergoedingen, cadeaubonnen of het aanbieden van een baan tot aan „zachte" gunsten zoals het verlenen van onderscheidingen, titels en erefuncties of exclusieve lidmaatschappen. Het geven van een geschenk of onthaal kan ook ontoelaatbaar zijn indien deze slechts indirect aan een persoon een voordeel oplevert; een dergelijke indirecte gunst kan bijvoorbeeld zijn een prestatie aan een familielid of prestaties (bijv. het aanbieden van een studiebeurs of opleiding voor een kind) of bij prestaties (bijv. donaties) aan overige derden van wie deze persoon een gunst ontvangt, bijvoorbeeld in de vorm van een verbetering van zijn sociale of politieke positie.

Tot ontoelaatbare geschenken en onthalen behoren ook zogenaamde faciliterende betalingen. Met faciliterende betalingen worden betalingen aan ambtenaren bedoeld met als doel een normale overheidshandeling te versnellen of te waarborgen (bijv. versnelling van douanevrijgaven of van het maken van een afspraak met een ambtenaar). Faciliterende betalingen zijn alleen bij uitzondering, bijv. in noodsituaties, toegestaan.

Medewerkers van Voith mogen in het kader van zakelijke transacties slechts incidenteel geschenken van geringe waarde aanvaarden Geldschenkingen zijn fundamenteel verboden.

Bij Voith worden giften altijd op transparante wijze gedaan en uitsluitend ten gunste van organisaties en instellingen met een onberispelijke reputatie.

Vergoedingen in de vorm van provisies of dergelijke die aan derden, in het bijzonder vertegenwoordigers, makelaars, adviseurs of andere bemiddelaars, worden betaald, moeten in een redelijke en bewijsbare verhouding staan tot hun activiteit. Overeenkomsten met deze zakenpartners, inclusief alle wijzigingen achteraf, moeten volledig op schrift worden gezet. Integriteit is een belangrijk selectiecriterium. De zakenpartner moet worden verplicht de Gedragscode van Voith na te leven, en zich vooral niet bezig te houden met omkopingen. De zakenpartner moet worden verplicht om regelmatige betekenisvolle werkverslagen toe te sturen. Nadere informatie over de voorwaarden en de procedure voor het verlenen van opdrachten aan een zakenpartner en over het proces van de continue bewaking van de werkzaamheden van een zakenpartner kunt u vinden in een Groepsrichtlijn. Net zoals door ongepaste vergoedingen mogen de beslissingen van een zakenpartner niet worden beïnvloed door ongepaste geschenken of uitnodigingen.

2.1.3.2 Vragen en aannemen van gunsten

Geschenken van zakenpartners zijn in beperkte mate gebruikelijk, maar kunnen de goede naam van onze onderneming schaden of leiden tot belangenconflicten. Daarom is het onze medewerkers niet toegestaan om te vragen om persoonlijke gunsten, zoals geld, uitnodigingen voor sport-, culturele of vrijetijdsevenementen, reizen, particuliere kortingen, cadeaus, uitnodigingen voor exorbitante diners, onkostenvergoedingen, cadeaubonnen tot aan „zachte“ gunsten zoals het verlenen van onderscheidingen, titels en erefuncties of exclusieve lidmaatschappen voor zichzelf of familieleden, en deze aan te nemen.

Uitzonderingen zijn bijvoorbeeld gelegenheidsgeschenken en uitnodigingen van geringe waarde. Het aanbod van geschenken of gunsten dat het bovengenoemde overstijgt, moet worden afgeslagen en aan de leiding worden medegedeeld. Geldschenkingen in welke vorm dan ook zijn niet toegestaan. Voor het overige gelden de bovenstaande onder 2.1.3.1 genoemde regels dienovereenkomstig. Details zijn vastgelegd in een Groepsrichtlijn.

2.1.3.3 Donaties en sponsoring

Voith wordt door verschillende organisaties en instellingen benaderd voor een donatie. Donaties worden slechts gegeven, indien de ontvanger en de toepassing bekend zijn. Betalingen op particuliere rekeningen zijn niet toegestaan. Aan organisaties die de reputatie kunnen schaden worden geen donaties gegeven. Donaties die qua tijd en aard dicht bij opdrachten liggen, zijn verboden. Donaties aan politieke partijen zijn verboden.

Bij sponsoring moet er op worden gelet dat er een redelijke verhouding bestaat tussen de ondersteuning en de overeengekomen tegenprestatie. Details over de controleprocessen en voorwaarden voor het geven van een donatie en de afsluiting van een sponsoringovereenkomst zijn vastgelegd in een Groepsrichtlijn.

2.2 Publiekelijk gedrag

Bij ons publiekelijk gedrag houden wij ons aan ethische principes:

2.2.1 Witwassen

Witwassen van geld is het verhullen van de herkomst van gelden en andere activa die afkomstig zijn van criminele activiteiten (bijv. omkoping of terrorisme) door ze in het legale financiële en economische circuit te sluizen. Voith houdt zich niet bezig met witwaspraktijken. Het bedrijf heeft maatregelen genomen voor het controleren en vermijden van contante transacties zodat deze niet voor witwaspraktijken worden misbruikt. Details zijn vastgelegd in een Groepsrichtlijn.

Elke werknemer wordt aangemoedigd ongebruikelijke financiële transacties, in het bijzonder die waarbij grote bedragen in contanten worden gebruikt en die aanleiding kunnen geven tot vermoedens van witwassen, alsook verdacht gedrag van klanten, consultants en zakenpartners, te laten controleren door de verantwoordelijke compliance-verantwoordelijke of, in geval van twijfel, door de juridische afdeling van de Groep.

2.2.2 Exportcontrole

Voith is een wereldwijd actieve onderneming. Bij onze bestaande activiteiten en de ontwikkeling van nieuwe markten moeten de toepasselijke voorschriften inzake buitenlandse handel en de bepalingen inzake in- en uitvoercontroles, alsmede de toepasselijke economische embargo's worden nageleefd.

Voith maakt gebruik van passende procedures en processen om de naleving van de voornoemde voorschriften te waarborgen, die niet alleen betrekking hebben op fysiek aanwezige goederen, maar bijvoorbeeld ook op informatie, technologieën en diensten. Voor elke zakelijke transactie met een directe of indirecte buitenlandse connectie moet worden nagegaan of een verbod of een vergunningsplicht van toepassing is. Details zijn vastgelegd in een Groepsrichtlijn.

Voith neemt de nodige maatregelen tegen witwassen.

2.2.3 Belastingen en heffingen

Als wereldwijd actieve onderneming is Voith onderworpen aan de belastingwetgeving in vele landen. Voor Voith is het vanzelfsprekend om de fiscale verplichtingen in het kader van de toepasselijke wetgeving na te leven en daarmee ook de maatschappelijke verantwoordelijkheid van een onderneming na te komen. Schendingen van belastingverplichtingen schaden onze reputatie en ondermijnen het vertrouwen van onze klanten, leveranciers en andere zakenpartners, alsook van onze eigenaars en werknemers. Bovendien zijn er aanzienlijke financiële risico's in de vorm van onder meer achterstallige belastingen en boetes, en dreigen strafrechtelijke gevolgen voor de verantwoordelijke werknemers.

Voith voldoet aan haar fiscale verplichtingen.

Exportcontrole vermindert het risico dat Voith-producten of Voith-technologieën in verkeerde handen vallen.

03

Management en medewerkers bij Voith

Een hoge mate van motivatie en productiviteit en een respectvolle behandeling van onze medewerkers gaan hand in hand om duurzaam succes van de onderneming te verzekeren. Het economische succes van Voith kan alleen worden gegarandeerd door en met onze medewerkers over de hele wereld.

Leidinggevenden bij Voith hebben een bijzondere voorbeeldfunctie.

3.1 Leiderschap en vertrouwen, open communicatie

Deze Gedragscode geldt voor alle medewerkers. Daarbij hebben onze managers een belangrijke voorbeeldrol. Zij streven actief naar een continue verbetering van onze ondernemingscultuur. Ze stimuleren de dialoog tussen de medewerkers, moedigen aan tot groespdiscussies en ondersteunen regelmatige teammeetings en de ontwikkeling van de medewerkers. Daarbij hechten ze veel waarde aan veelzijdigheid en erkennen de voordelen van open staan voor verschillende meningen en een transparante gesprekscultuur voor het succes van de onderneming.

Het uiten van constructieve kritiek en meningen is uitdrukkelijk gewenst. Voor de ontwikkeling van onze cultuur en ons economische succes zijn vroegtijdig meldingen van problemen en verkeerde ontwikkelingen nuttig. Daardoor kan het bedrijf snel reageren en schade aan onze ondernemingscultuur en het economische succes voorkomen of beperken. Een open gespreks- en kritiekcultuur zijn belangrijk voor de toepassing van onze waarden: eigen verantwoordelijkheid, teamwork, klantgerichtheid en respect - en dus voor het succes van Voith.

3.2 Redelijke arbeidsvoorwaarden

Voith biedt haar medewerkers een marktconform salaris en billijke arbeidsvoorwaarden die voldoen aan alle wettelijke vereisten. Voith waardeert en stimuleert een sterke uitwisseling en een op vertrouwen en wederzijds respect gebaseerde samenwerking met de werknemersvertegenwoordigingen. Hun werk beschouwen wij als verrijking voor de onder-

linge samenwerking binnen onze onderneming. Geen enkele werknemer mag door het werk in een dergelijke vertegenwoordiging nadeel ondervinden.

3.3 Voorkomen van belangenconflicten

Onze medewerkers mogen niet in belangen- of loyaliteitsconflicten komen bij de uitvoering van hun werk. Zulke conflicten kunnen bijvoorbeeld ontstaan bij directe zakelijke transacties tussen een Voith-onderneming en medewerkers of hun naasten (bijv. familieleden), en bij transacties met zakenpartners zoals leveranciers, wanneer daar een medewerker of een naaste van hem of haar (bijv. een familielid) werkt of waarin de zakenpartner een financieel aandeel heeft. Mogelijke belangenconflicten moeten vooraf aan de manager worden bekendgemaakt met behulp van het door Voith beschikbaar gestelde formulier.

3.3.1 Nevenfuncties
Het aanvaarden van nevenfuncties tegen beloning moet vooraf schriftelijk worden goedgekeurd door de verantwoordelijke personeelsafdeling.

3.3.2 Partijpolitieke activiteiten
Voith doet niet mee aan partijpolitieke activiteiten. Wij verwelkomen uitdrukkelijk het engagement van onze medewerkers in het maatschappelijk leven en de deelname aan charitatieve en sociale activiteiten. Medewerkers die zich engageren op dit gebied, doen dit als privépersoon. Belangenconflicten met betrekking tot de onderneming moeten echter worden uitgesloten.

3.4 Bescherming van vermogenswaaarden, gebruik van bedrijfsmiddelen

Voith eist van haar medewerkers dat zij de materiële en immateriële vermogenswaarden van het bedrijf beschermen. Tot deze vermogenswaarden behoren onder andere onroerende goederen, bedrijfsmiddelen en magazijnvoorraden, waardepapieren en contanten, kantoorinrichtingen en kantoorbenodigdheden, informatiesystemen en software. Overtredingen van de wet zoals bedrog, diefstal, fraude en geld witwassen worden strafrechtelijk vervolgd.

Zakelijke beslissingen worden uitsluitend in het belang van de onderneming genomen en mogen niet worden beïnvloed door particuliere of persoonlijke belangen.

Alle bedrijfsmiddelen, machines en apparatuur mogen alleen worden gebruikt voor werkgerelateerde doeleinden, voor zover het particuliere gebruik niet uitdrukkelijk wordt toegestaan. Bij het gebruik van internet is het van groot belang te voorkomen dat informatie wordt opgevraagd of doorgegeven die aanzet tot haat tegen sociale groepen of hun leden, geweld of andere strafbare feiten verheerlijkt of een aanstootgevende inhoud heeft.

Het is de taak van iedere werknemer om vermogenswaarden en informatie van de onderneming te beschermen.

De bescherming van onze intellectuele eigendom is van het allergrootste belang.

3.5 Octrooi en intellectuele eigendomsrechten

De continue ontwikkeling van onze bedrijfseigen technologie door middel van uitvindingen en verbeteringen van onze knowhow is van doorslaggevend belang voor het behoud van onze concurrentiepositie. Wij beschermen onze technologie en onze knowhow met behulp van industriële eigendomsrechten zoals octrooien en handelsmerken tegen gebruik door onbevoegden. Bedrijfsgeheimen mogen niet aan onbevoegde derden worden doorgegeven. Omgekeerd respecteren wij de intellectuele eigendomsrechten van derden. Geen enkele medewerker mag zich onbevoegd toegang verschaffen tot geheimen van derden of deze gebruiken.

Details zijn vastgelegd in een Groepsrichtlijn.

3.6 Omgang met informatie

Voor Voith is gegevensbescherming niet alleen een wettelijk vereiste, maar ook een uiting van een eerlijke en rechtvaardige omgang met medewerkers en zakenpartners.

Wij verwachten dat medewerkers vertrouwelijk zullen omgaan met bedrijfsinformatie. De details over een verantwoord gebruik en het definiëren van knowhow en vertrouwelijke informatie (bijv. encryptie en kenmerking) zijn geregeld in een Groepsrichtlijn.

3.6.1 Geheimhouding

Voor interne aangelegenheden, die niet openbaar gemaakt worden, geldt een geheimhoudingsverplichting. Dit geldt ook voor uitvindingen en andere knowhow. Deze elementen zijn de basis voor een duurzaam succes en de garantie voor de toekomst van de Voith ondernemingsgroep. Daarom mag geen van de medewerkers nieuw opgedane kennis of bedrijfsgeheimen in welke vorm dan ook aan derden doorgeven. Dit geldt ook na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Omgekeerd mag geen enkele medewerker derden, bijvoorbeeld medewerkers van klanten, verzoeken om of verleiden tot schending van zijn geheimhoudingsverplichting en tot doorgifte van vertrouwelijke informatie aan Voith.

3.6.2 Gegevensbescherming en informatiebeveiliging

De mogelijke wereldwijde elektronische informatie-uitwisseling is een noodzaak in het hedendaags zakelijk verkeer. Elektronische communicatie gaat echter gepaard met risico's voor de vertrouwelijkheid, integriteit en beschikbaarheid van gegevens. De onderneming heeft zich daarom als doel gesteld dat met onze IT-systemen de best mogelijke informatiebeveiliging wordt gewaarborgd en dat de privacyrechten van onze medewerkers en zakenpartners worden beschermd. De onderneming hecht grote waarde aan een wereldwijd passend niveau van gegevensbescherming dat in overeenstemming is met het toepasselijke recht. Officiële documenten en gegevensdragers moeten daarom altijd worden beschermd tegen toegang door derden. Het effectief voorkomen van risico's voor de informatiebeveiliging zijn zowel de taak van het management als van elke afzonderlijke medewerker.

De details zijn uiteengezet in een Groepsrichtlijn.

3.6.3 Kennis van insiders

Het behalen van voordeel voor zichzelf of anderen door het gebruik van bedrijfsinterne kennis is niet toegestaan. Hetzelfde geldt voor het onrechtmatig doorgeven van dergelijke kennis van insiders.

3.6.4 Correcte rapportage en boekhouding

Medewerkers zijn zowel bij de interne als de externe rapportage verplicht tot waarheidsgetrouwe gegevens in woord en geschrift. Elke manipulatie van de inhoud is verboden. Alle bedrijfsactiviteiten moeten in overeenstemming met de toepasselijke handelsrechtelijke en fiscaalrechtelijke voorschriften in de bedrijfsadministratie worden geregistreerd, op de juiste manier worden geboekt en volgens de bewaarvoorschriften worden gearchiveerd.

3.7 Arbeidsveiligheid, gezondheid, milieubescherming en duurzaamheid

De bescherming van lijf en leden, de gezondheid van alle medewerkers en een verantwoorde omgang met grondstoffen en schadelijke stoffen zijn voor Voith een vanzelfsprekendheid. Het is de taak van alle medewerkers om gevaarlijke situaties voor mensen op de werkplek te voorkomen, aantastingen van het milieu gering te houden en spaarzaam om te gaan met grondstoffen. Bij de ontwikkeling en fabricage van onze producten oriënteren wij ons op de principes van de duurzaamheid en verdraagzaamheid voor het milieu. Ook hier zijn onze waarden eigen verantwoordelijkheid, teamwork, klantgerichtheid en respect een verplichting voor alle medewerkers.

Veiligheid, gezondheid en milieubescherming op het werk vormen een toegevoegde waarde – voor de werknemers, het bedrijf en het milieu.

De details zijn uiteengezet in een Groepsrichtlijn.

3.8 Kwaliteit

Het marktsucces van onze producten en dienstverleningen is onlosmakelijk verbonden met de kwaliteit ervan: wij vinden het zeer belangrijk dat alle medewerkers door creativiteit, talent en zorgvuldigheid aan klanten en derden laten zien dat wij onze kwaliteitsnormen naleven.

De kwaliteit van onze producten en diensten is de basis van ons succes. Het is daarom uiterst belangrijk dat deze wordt beschermd.

Ons doel is het waarborgen van een uitstekende kwaliteit en deze continu te verbeteren. Dit zijn belangrijke factoren voor ons succes. Wij dulden geen bewust of opzettelijk roekeloos gedrag, dat een vermindering van onze kwaliteit tot gevolg heeft.

04

Respectvolle behandeling, verdraagzaamheid en gelijke kansen

Voith respecteert de fundamentele rechten van de mens in de hele wereld. Als concern dat in de hele wereld actief is, werken wij samen met medewerkers en zakenpartners van verschillende nationaliteiten, culturen en denkwijzen. Wij stimuleren diversiteit en inclusiviteit voor innovatie en economische sterkte.

Voith respecteert de fundamentele rechten van de mens in de hele wereld.

Diversiteit begint bij het wervingsproces en wordt voortgezet bij de samenstelling van teams en bevordering van de carrière. Wij roepen onze leidinggevenden en medewerkers op om hun bijdrage te leveren aan meer diversiteit en inclusiviteit bij Voith.

Een respectvolle en beleefde omgang met collega's en zakenpartners is voor ons vanzelfsprekend. Wij respecteren en stimuleren de persoonlijke waardigheid en de persoonlijke rechten van elk individu en dulden geen onwettige ongelijke behandeling (discriminatie), (seksuele) intimidatie of kleinering of andere benadeling op basis van etnische afkomst, geslacht, religie of wereldbeschouwing, politieke gezindheid of vanwege een lichamelijke beperking, leeftijd, geslachtsidentiteit of seksuele geaardheid.

Wij verwerpen elke vorm van dwangarbeid of kinderarbeid.

Wij verwerpen elke vorm van dwangarbeid of kinderarbeid.

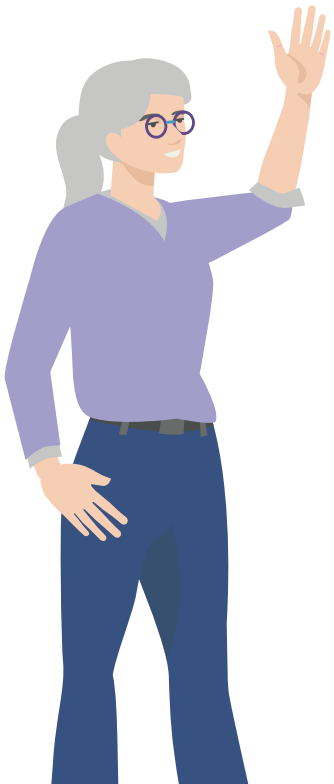
05

Toepassen van de Gedragscode

5.1 Compliance-organisatie

Voith heeft een compliance-commissie opgericht. Haar taak is het implementeren en verder ontwikkelen van het Voith compliance-programma. In twijfelgevallen neemt de compliance-commissie de definitieve beslissing.

In de compliance-organisatie van Voith fungeren op groepsniveau de CFO's ook als compliance-verantwoordelijken. Zij zijn de contactpersonen voor compliance-zaken en zijn belast met de toepassing van de Gedragscode. Compliance-verantwoordelijken worden voor de afzonderlijke Voith-ondernemingen en bedrijfseenheden aangesteld door de CFO van de verantwoordelijke concerndivisie.



5.2 Advies

Voith stelt de medewerkers informatie en hulpmiddelen ter beschikking om mogelijke inbreuken op de wet en deze Gedragscode te helpen voorkomen. Daartoe behoren ook trainingen over compliance-onderwerpen en over geselecteerde risicogebieden. Elke werknemer kan daarnaast contact opnemen met de compliance-verantwoordelijken van zijn groep, zijn operationele eenheid of divisie, de verantwoordelijke juridische of personeelsafdeling, de Integrity-afdeling of de leden van de compliance- commissie. Ten slotte heeft Voith voor dergelijke vragen een helpdesk opgezet. De contactgegevens en andere nuttige informatie over het onderwerp Compliance zijn te vinden op de Voith-homepage en de Voith-intranetpagina "Compliance".

5.3 Klachten en meldingen van wangedrag

Voith verwacht van iedere medewerker en zakenpartner, en wil deze personen uitdrukkelijk daartoe aanmoedigen, dat zij overtredingen van de Gedragscode en de Groepsrichtlijnen of verdachte gevallen aan Voith melden. Onze leidinggevenden zijn verplicht informatie die zij van hun teams ontvangen, aan de compliance-organisatie door te geven. Ons doel is een cultuur van open gedachtewisseling en constructieve feedback te creëren. Daartoe behoort dat kritiek wordt geuit en misstanden en verkeerd gedrag via de daarvoor bestemde kanalen open worden gemeld.

Wie te goeder trouw klachten naar voren brengt, hoeft niet bang te zijn voor nadelige maatregelen.

Om dergelijke informatie te ontvangen, stelt Voith diverse meldingskanalen ter beschikking. Medewerkers kunnen kiezen om contact op te nemen met hun directe leidinggevende, de voor hen verantwoordelijke personeelsmedewerker, de compliance-verantwoordelijken van hun operationele eenheid of hun concerndivisie of elk lid van de compliance-commissie. Bovendien kunnen verdachte gevallen via de Helpdesk worden gemeld. Deze kunnen ook via de Whistleblower Hotline aan het bedrijf worden gemeld. Hiervoor kan de onderstaande link of QR-code worden gebruikt:
https://voith.integrityline.app

> Speak-up! U speelt een belangrijke rol

Een medewerker die op basis van concrete aanwijzingen tot de conclusie is gekomen dat er sprake is of zou kunnen zijn van een overtreding van de Gedragscode en van een Groepsrichtlijn, zal door deze melding geen nadelige gevolgen ondervinden. Voith duldt geen enkele vorm van mobbing, discriminatie, uitsluiting van vergaderingen, beëindiging van medewerking aan projecten en benadeling voor de loopbaan. Indien vereist zal Voith de noodzakelijke maatregelen nemen om de rapporterende medewerker te beschermen tegen nadelen. Voor zover mogelijk en wettelijk toegestaan, zal Voith de identiteit van de melder vertrouwelijk behandelen. Hetzelfde geldt voor de identiteit van medewerkers die meewerken aan het onderzoek naar de overtredingen van de Gedragscode of een verdenking.

De bevoegdheid voor de uitvoering van interne onderzoeken en het opleggen van sancties in geval van een overtreding wordt uiteengezet in een Groepsrichtlijn. Interne onderzoeken worden bij Voith uitgevoerd volgens een vastgelegde procedure, zonder vooroordelen, eerlijk en op basis van het vermoeden van onschuld. Tijdens de onderzoek wordt ervoor gezorgd dat bewijsmateriaal niet wordt vernietigd, vervalst, veranderd en niet wordt onthouden aan de personen die het onderzoek uitvoeren. Getuigen zijn verplicht de waarheid te spreken om het onderzoek niet te belemmeren. Elke bedreiging, treiterij of intimidatie van iemand met als doel hem of haar te beletten om informatie te verstrekken, wordt door het bedrijf bestraft. Onderzoeken door externe derden (bijv. door binnenlandse of buitenlandse openbare ministeries of inspectiediensten) worden door het bedrijf zo goed mogelijk ondersteund. Wij eisen dat onze medewerkers onbeperkt meewerken aan alle rechtmatige interne en, in samenwerking met de onderneming, overheidsonderzoeken naar mogelijk verkeerd gedrag. Dit komt overeen met onze verwachting van transparantie en verantwoordelijk handelen, wat de waarden van onze onderneming weerspiegelt.

5.4 Uitvoeringsbepalingen

Voith zal met betrekking tot geselecteerde onderwerpen van deze Gedragscode aanvullende uitvoeringsbepalingen opstellen, bijv. Groepsrichtlijnen. Hierin worden o.a. vragen over de uitleg en goedkeuringsprocedures worden behandeld en beschreven.

De Gedragscode (Code of Conduct) van de Voith ondernemingsgroep is beschikbaar in verschillende talen. Bij afwijkingen of een tegenstrijdigheid in de verschillende taalversies is de Duitse versie doorslaggevend.

De gekozen mannelijke formuleringen zijn dus ook zonder beperking van toepassing op de andere geslachten. De meest actuele versie vindt u op het Internet op www.voith.com/compliance.

Als u het niet zeker weet, moet u zichzelf de volgende vijf vragen stellen:

1. Is mijn handeling legaal?
2. Komt deze overeen met onze Gedragscode, onze richtlijnen en waarden?
3. Zijn er geen persoonlijke belangen voor mijn handeling of beslissing?
4. Geef ik hiermee een goed voorbeeld?
5. Zal deze onze reputatie als bedrijf met hoge ethische normen behouden?

- Kunt u alle vragen met „Ja“ beantwoorden, dan kunt u doorgaan.

- Twijfelt u bij een vraag, dan neemt u contact met uw chef, de personeelsafdeling, de juridische afdeling (VZ-Vrj), de Integrity-afdeling (VZ-Vrji) of uw compliance-verantwoordelijke.

Stel net zolang vragen totdat u het zeker weet!

Deze Code, met inbegrip van de daarin genoemde Groepsrichtlijnen, is bindend voor alle medewerkers van Voith wereldwijd.

Leidinggevenden bij Voith hebben een bijzondere voorbeeldfunctie.

Voith zet zich in voor vrije concurrentie. Inbreuken op de antitrustwetgeving beperken de mededinging. Dit wordt daarom door Voith niet getolereerd.

Medewerkers van Voith mogen in het kader van zakelijke transacties slechts incidenteel geschenken van geringe waarde aanvaarden. Geldschenkingen zijn in het algemeen verboden.

Compliance kan alleen met succes worden uitgevoerd indien alle werknemers zich in gelijke mate aan de regels van deze gedragscode houden.

Veiligheid, gezondheid en milieubescherming op het werk vormen een toegevoegde waarde - voor de werknemers, het bedrijf en het milieu.

Wie te goeder trouw klachten naar voren brengt, hoeft niet bang te zijn voor nadelige maatregelen.

Voor Voith is gegevensbescherming niet alleen een wettelijk vereiste, maar ook een uiting van een eerlijke en rechtvaardige omgang met medewerkers en zakenpartners.

Exportcontrole vermindert het risico dat Voith-producten of Voith-technologieën in verkeerde handen vallen.

De kwaliteit van onze producten en diensten is de basis van ons succes. Het is daarom uiterst belangrijk dat deze wordt beschermd.

Voith respecteert de fundamentele rechten van de mens in de hele wereld.

Zakelijke beslissingen worden uitsluitend in het belang van de onderneming genomen en mogen niet worden beïnvloed door particuliere of persoonzlijke belangen.

Wij verwerpen elke vorm van dwangarbeid of kinderarbeid.

Bij Voith worden giften altijd op transparante wijze gedaan en uitsluitend ten gunste van organisaties en instellingen met een onberispelijke reputatie.

Het is de verantwoordelijkheid van iedere werknemer om bedrijfsmiddelen en operationele informatie te beschermen.

Voith neemt de nodige maatregelen om witwassen te voorkomen.

Voith voldoet aan haar fiscale verplichtingen.

De bescherming van onze intellectuele eigendom is van het allergrootste belang.

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

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

VOITH