

Voith koncernens
Etiske regler
(Code of Conduct)

Indhold

Forord fra direktionen:	3
Adfærd i overensstemmelse med Voiths værdier	
1. Indledning og principklæring	4
2. Samarbejde med kunder, leverandører og andre forretningspartnere	5
2.1 Retfærdig konkurrence	
2.1.1 Aftaler, karteller og konkurrencefrafald	
2.1.2 Korruption og bestikkelse	
2.1.2.1 Tilbud og tildeling af goder	
2.1.2.2 Krav om og accept af goder	
2.1.2.3 Donationer og sponsorering	
2.1.3 Patenter og immaterielle rettigheder	
2.2 Udvælgelse af leverandører og serviceudbydere	
3. Ledelse og medarbejdere hos Voith	8
3.1 Lederskab og tillid	
3.2 Tolerance og ligestilling	
3.3 Retfærdige arbejdsforhold	
3.4 Sådan undgås interessekonflikter	
3.4.1 Ansættelse uden for Voith	
3.4.2 Politiske aktiviteter	
3.5 Beskyttelse af aktiver	
3.6 Brug af information	
3.6.1 Fortrolighed	
3.6.2 Databeskyttelse og informationssikkerhed	
3.6.3 Insiderviden	
3.6.4 Korrekt rapportering	
3.7 Arbejdssikkerhed, helbred, miljøbeskyttelse og bæredygtighed	
3.8 Kvalitet	
4. Implementering af Ethiske regler	10
4.1 Compliance organisation	
4.2 Rådgivning	
4.3 Klager og rapporter om embedsmisbrug	
4.4 Implementering af regler	

Adfærd i overensstemmelse med Voiths værdier

Kære medarbejdere,

Allerede i 1927 udtrykte Voith sine principper for etiske regler i forretningsmæssigt øjemed på følgende måde: "I forretningsverdenen skal man opføre sig etisk, anstændigt og ærligt. Hvis en kontraktspartner eller en konkurrent opfører sig uretfærdigt, giver det ikke os ret til at afvige fra dette princip."

Gennem årene har disse ord netop udgjort kernen i vores værdisystem, og de har vejledt os i alt det vi laver. Voiths værdier definerer karakteren af vores relationer med vores forretningspartnere, kunder og leverandører, samt vores relationer med vores aktionærer, Voith-familien. Denne åbenhed og ærlighed fra alle Voiths medarbejdere danner grundlag for virksomhedens gode ry.

Vi er sikre på at vi, ved at opretholde og værne om disse værdier, kan se frem til fortsat succes.

Vi forpligtede os for mange år siden til denne høje etiske standard, vi oprettede regler og procedurer for at sikre compliance i hele virksomheden. Disse regler og procedurer opdateres fortløbende og tilpasses til aktuelle lovpligtige krav. Alle vores medarbejdere har adgang til dem, for eksempel via intranettet.

Voith koncernen vokser med en hastighed, som kun få andre foretagender kan hamle op med. Koncernen har nu ekspanderet til et punkt, hvor vi som direktion, i samarbejde med ledelsen i andre afdelinger, divisioner og operative virksomheder, har fundet det nødvendigt at gennemgå den eksisterende organisatoriske kapacitet, for at sikre overensstemmelse med

Voiths værdier. Derfor har vi besluttet os for at oprette en Compliance komité, som vil være ansvarlig for regelmæssigt at opdatere og revidere disse regler, og sørge for at de implementeres uden undtagelser.

Ved at oprette denne Compliance komité, gør direktionen det tydeligt, at det forventes at hver eneste medarbejder overholder Voiths værdier. Samtidig forudsættes det, at vores ledere overholder disse værdier og kommunikerer dem til andre. Det er lederne, vores medarbejdere først skal henvende sig til, hvis de har spørgsmål herom.

I denne forbindelse understreger vi igen, at ulovlig adfærd, såsom korrupsion og bestikkelse, er strafbart ifølge tysk lovgivning, og i de fleste andre lande, uanset om det finder sted i forretningsanliggender på nationalt eller internationalt plan, og uanset om det involverer offentlige embedsmænd eller privatpersoner eller ej. Enhver medarbejder, som udfører en sådan handling, risikerer ikke kun retsforfølgelse af sin egen person, men forvolder også alvorlig skade på Voiths interesser og skader koncernens omdømme samt alle dens medarbejdere.

Vi, Voiths direktion, tolererer derfor ikke nogen form for bestikkelse, korrupsion, kartelaftaler, diskriminering eller andre overtrædelser af vores fundamentale værdier. Hvis sådan en overtrædelse af disse grundlæggende regler alligevel skulle forekomme, vil vi forfølge sådanne overtrædelser og tage alle nødvendige forholdsregler.

Dr. Toralf Haag
(President & CEO, Finance & Controlling)

Andreas Endters
(Voith Paper)

Dr. Uwe Knotzer
(Voith Turbo)

Dr. Roland Münch
(Voith Digital Ventures)

Uwe Wehnhardt
(Voith Hydro)

1. Indledning og principerklæring

Den tillid vi nyder fra vores kunder, ejere, medarbejdere og offentligheden, er kritisk afhængig af hver enkel medarbejders adfærd i virksomheden. Den er baseret på stadig overholdelse af loven og alle vores interne regler (compliance).

Voith er klar over sit samfundsansvar og handler i overensstemmelse hermed. Vi anerkender, at vores virksomhed og medarbejdere har pligt til at bidrage til almenvellet. Formålet med disse Ethiske regler er derfor at opsummere de vigtigste og ufravigelige normer, som gælder for alle Voith medarbejdere over hele verden, for at sikre, at virksomhedens lange tradition for ærlighed og anstændighed videreføres. Det er også meningen, at reglerne skal vejlede medarbejderne, og hjælpe dem med at handle ansvarligt og med virksomhedens vel for øje. Dette ansvar er både en ret og en pligt. Hver medarbejder skal sørge for altid at opføre sig i overensstemmelse med de her fremsatte Ethiske regler. Vores ledere skal ikke kun kommunikere disse regler på en effektiv måde, de skal også agere som rollemodeller og kræve, at deres underordnede overholder reglerne. De er de første, der konsulteres, hvis der er spørgsmål om reglerne.

Disse Ethiske regler er en del af vores risikostyringssystem, som fremsat i Retningslinjer for virksomheden 03/01, som har til formål at beskytte Voith og alle medarbejdere. Reglerne beskriver en minimumstandard, som kan strammes regionalt til at overholde strengere lokale krav og kulturelle normer. I tilfælde hvor Voith, i tillæg til nærværende Ethiske regler, har udstedt separate retningslinjer for specielle forhold, skal disse fortsætte med at gælde som tillægskrav. De aktuelt gyldige retningslinjer for virksomheden er tilgængelige på Compliance intranetsiden, hvorfra de kan udskrives.

Disse Ethiske regler gælder for alle medarbejdere i Voith koncernen på verdensplan. Ydermere forventer Voith, at andre personer, der ansættes af virksomheden (trainees, konsulenter) følger dem.

Kravene indeholdt i disse regler skal gælde for forholdet mellem alle virksomheder i Voith koncernen og deres medarbejdere. De skal ikke udgøre grundlaget for tredjemands rettigheder.

Compliance komitéen skal have den endelige bemyndigelse til at afgøre alle omstridte sager med relation til disse regler.

Disse Ethiske regler erstatter de tidligere Retningslinjer for virksomheden 01/07.

2. Samarbejde med kunder, leverandører og andre forretningspartnere

Ud over at forvente produkter og serviceydelser af høj kvalitet, forventer vores kunder, leverandører og andre forretningspartnere en høj grad af professionalisme og integritet i vores forretningsgang med dem. Af denne grund skal vores kommunikation og kontraktsforhold altid være baseret på korrekt opførsel, ærlighed og gennemsækelighed.

2.1 Retfærdig konkurrence

Voith overholder reglerne for retfærdig konkurrence og støtter alle bestræbelser på at værne om de frie markedskræfter og åben konkurrence, både nationalt og internationalt. Voith vil derfor ikke indgå kontrakter, der kun kan opnås ved overtrædelse af relevant lovgivning.

2.1.1 Aftaler, karteller og konkurrencefraval

Det kræves, at alle medarbejdere overholder lovgivningen mod konkurrencebegrænsninger. Formelle eller uformelle aftaler med konkurrenter med det formål uberettiget at forhindre konkurrence er derfor forbudt. Det samme gælder for handlinger baseret på stiltiende forståelser. På samme måde er det ikke tilladt at opdele salgsområder eller kunder mellem konkurrenter, og der må heller ikke være nogle aftaler eller udveksling af oplysninger med konkurrenter angående priser, leverandørforhold, forretningsbetingelser, kapacitet, markedsandele, fortjenester, omkostninger, specielle kundedata, indhold af tilbud og adfærd i forbindelse med tilbud.

I tilfælde af, at Voith opnår en dominerende markedsposition, må denne ikke udnyttes til illegale formål.

Alle aftaleforslag med konkurrenter skal først indsendes til den ansvarlige juridiske afdeling til gennemgang, og fremlægges divisionens CFO til godkendelse. Hvis den juridiske afdeling konkluderer, at den pågældende aftale ikke kan gennemføres, har den relevante CFO ikke tilladelse til at godkende den. I dette tilfælde skal sagen fremsendes til Compliance komitéen.

2.1.2 Korruption og bestikkelse

Voith vil ikke tolerere nogen form for korruption eller bestikkelse. Alle forretningsaktiviteter skal udføres på ærlig og ansvarlig vis. Så tidligt som i 2001 erkendte virksomheden dette og underskrev Rules of Conduct to Combat Extortion and Bribery in International Business Transactions (1998 revideret version), udstedt af International Chamber of Commerce (ICC).

2.1.2.1 Tilbud og tildeling af goder

I konkurrencen stoler vi på kvaliteten og ydeevnen af vores produkter og serviceydelser. Vi tillader derfor ikke nogen aftaler eller tillægsaftaler, som omfatter tildeling af goder, enten direkte eller indirekte, til enkeltpersoner eller virksomheder i forbindelse med arrangement, godkendelse, levering, implementering eller betaling for kontrakter. Dette gælder især for aftaler med forretningspartnere, deres medarbejdere og embedsmænd, men det gælder også for tredjeparter. Det samme gælder for tildeling af goder ved forhandling med offentlige myndigheder. Sådanne betalinger kan ikke accepteres, uanset om det gælder udveksling af penge eller varer. Tildeling af goder til en enkeltperson kan også være uacceptabelt, hvis det kun gavner enkeltpersonen indirekte, for eksempel hvis betalinger udfærdiges til et familiemedlem, eller hvis betalingerne (såsom donationer) udfærdiges til en tredjepart, og enkeltpersonens sociale eller politiske status forbedres som et resultat heraf.

Gaver eller invitationer tillades kun hvis de ikke er af en størrelse mht. værdi, økonomiske formål eller andet, der på ukorrekt vis kunne have indflydelse på modtagerens handlinger eller beslutninger, eller så modtageren på en måde føler sig forpligtiget. Når der sendes invitationer til arrangementer, skal det også sikres, at arrangementet enten er sædvanlig inden for branchen og er af en størrelse og art, som er normalt i branchen, eller at den har en specifik relation til forretningsaktiviteter. Der skal især gælde strenge standarder, når det gælder offentlige embedsmænd. Pengegaver er under alle omstændigheder forbudt.

Vederlag til tredjemand, især agenter, mæglere og andre mediatorer, i form af provision eller andre betalinger, skal stå i et rimeligt og gennemskueligt forhold til det udførte arbejde. Sådanne provisioner skal være af en størrelse, som ikke antyder, at den bruges til at omgå reglerne om tildeling af goder. Aftaler med agenter, mæglere, konsulenter og andre rådgivere, herunder alle senere ændringer, skal udelukkende foretages skriftligt, og skal forpligte kontraktspartnerne til at overholde de ovenstående principper til enhver tid, og afstå fra bestikkelse. Sådanne aftaler skal godkendes af den relevante divisions CFO før de indgås.

2.1.2.2 Krav om og accept af goder

Selvom det er almindeligt at udveksle gaver af en begrænset størrelse mellem forretningspartnere, kan en accept af gaver skade vores virksomheds omdømme eller føre til interessekonflikter. Af denne grund er det strengt forbudt for vores medarbejdere at kræve eller acceptere personlige goder, såsom serviceydelser eller upassende invitationer, uanset om det er til deres egen fordel eller til fordel for enkeltpersoner eller institutioner tæt på dem. Lejlighedsvis gaver af lille værdi er en undtagelse. Pengegaver er ikke tilladt under nogen omstændigheder. Tilbud i form af gaver eller goder derudover skal afvises og rapporteres til en overordnet. I øvrigt finder reglerne beskrevet i 2.1.2.1 tilsvarende anvendelse her.

2.1.2.3 Donationer og sponsoring

Voith modtager forespørgsler om donationer fra mange forskellige organisationer og institutioner. Donationer skal gives på en gennemskuelig måde, hvilket betyder, at modtageren og den tilsigtede anvendelse skal være kendt. Betalinger til private bankkonti er ikke tilladt. Ingen donationer må gives til organisationer, som kunne skade Voiths omdømme. Når donationerne er tildelt, skal de ovenfor beskrevne regler i 2.1.2.1 og 2.1.2.2 overholdes, dette gælder især for donationer, der gives omkring det tidspunkt hvor der skrives kontrakt, eller donationer med et indhold, der har relation til en kontrakt. Alle slags donationer til politiske partier kræver godkendelse fra direktionen.

I tilfælde af sponsorering skal der være et rimeligt forhold mellem størrelsen på støtten og den præstation, der skal ydes til gengæld.

Yderligere detaljer kan findes i Retningslinjer for virksomheden 01/08 (donationer og sponsoring).

2.1.3 Patenter og immaterielle rettigheder

For at opretholde vores konkurrenceevne, skal vi fortsætte med at udvikle vores registrerede teknologi med opfindelser og forbedring af vores know-how. Beskyttelse af vores teknologi med immaterielle rettigheder er derfor af stadig større vigtighed.

Det er ikke tilladt for nogen medarbejdere at afsløre ny viden eller virksomhedshemmeligheder til tredjemand. Alle medarbejdere skal respektere gældende tredjemands rettigheder. Det er ikke tilladt for nogen medarbejdere uden bemyndigelse at tilegne sig hemmeligheder fra tredjemand, eller at benytte sådanne hemmeligheder.

Detaljer er beskrevet i Retningslinjer for virksomheden 03/06 (Beskyttelse af teknologier, der anvendes i Voith koncernen).

2.2 Udvælgelse af leverandører og serviceudbydere

Voith behandler alle tilbud, der gives fra vores leverandører, retfærdigt og upartisk. Vurderingen, beslutningen, tildelingen og håndteringen af en kontrakt skal baseres på strengt professionelle kriterier og skal udføres på en gennemskuelig måde. Det er under ingen omstændigheder tilladt at give en leverandør en uretmæssig fordel eller hindre en leverandørs bestræbelser på at vinde en kontrakt.

Ved udvælgelse af forretningspartnere kræver Voith, at de også skal respektere de værdier, der beskrives i disse Ethiske regler. Hvis en partner krænker disse, kan det føre til, at det forretningsmæssige forhold ophører.

3. Ledelse og medarbejdere hos Voith

Produktivitet og menneskelighed skal gå hånd i hånd for at sikre bæredygtig succes i en virksomhed. Voiths økonomiske succes er afhængig af medarbejdernes hjælp og samarbejde overalt i verden.

3.1 Lederskab og tillid

Det kræves, at alle vores medarbejdere retter sig efter disse regler, og især vores ledere skal være rollemodeller. Voith kultiverer en atmosfære med tillid, hvor lederne er ansvarlige for at sørge for tilstrækkelig overvågning, så reglerne ikke overtrædes.

3.2 Tolerance og ligestilling

Voith respekterer menneskerettighederne overalt i verden. Da Voith er en virksomhed med global rækkevidde, har vi medarbejdere og forretningspartnere med mange forskellige nationaliteter, kulturer og skikke. Vi tolerer ikke ulovlig forskelsbehandling (diskriminering), chikane eller nedgørelse. Især tolereres diskrimination med hensyn til race, etnisk oprindelse, køn, religion eller verdensanskuelse, politiske standpunkter, handicap, alder eller seksuel orientering ikke.

3.3 Retfærdige arbejdsforhold

Voith giver vores medarbejdere en retfærdig løn og sørger for retfærdige arbejdsvilkår i overensstemmelse med alle lovpligtige krav. Vi afviser alle former for tvangsarbejde og børnearbejde, og vi vil ikke forhindre lovlig medarbejderrepræsentation.

3.4 Sådan undgås interessekonflikter

Det er vigtigt for Voith, at medarbejderne ikke har interesse- eller loyalitetskonflikter på deres arbejde. Sådanne konflikter kan opstå, hvis der eksempelvis er forretningsmæssig handel mellem Voith virksomheder og medarbejdere eller deres familiemedlemmer. Alle sådanne former for handel skal på forhånd kommunikeres til medarbejderens overordnede.

3.4.1 Ansættelse uden for Voith

Hvis en medarbejder har til hensigt at udføre andet lønnet erhverv, skal han eller hun indhente forudgående skriftligt samtykke fra sin leder. For ledere skal det skriftlige samtykke indhentes fra Advisory Board og Human Resources.

3.4.2 Politiske aktiviteter

Voith deltager ikke i aktiviteter med politiske partier. Men vi vil på ingen måde afskrække vores medarbejdere fra at deltage i hensigtsmæssige politiske aktiviteter uden for arbejdstiden. Vi byder vores medarbejders borgerinvolvering i samfundsspørgsmål meget velkommen, samt deres deltagelse i sociale og velgørende aktiviteter. Medarbejdere, som er involveret i sådanne aktiviteter, gør dette som privatpersoner. Vi forventer, at de sørger for, at der ikke er nogen interessekonflikter med deres arbejde.

3.5 Beskyttelse af aktiver

Voith kræver, at vores medarbejdere beskytter virksomhedens materielle og immaterielle aktiver. Disse aktiver omfatter fast ejendom, driftsmidler og lagerbeholdning, værdipapirer og kontanter, kontorudstyr og leverancer, informationssystemer og software, patenter, varemærkerettigheder og know-how. Lovovertrædelser, såsom bedrageri, tyveri, underslæb og hvidvaskning af penge vil blive retsforfulgt. Med hensyn til accept af forretningsrisici, se Retningslinjer for virksomheden 03/01 (Risikostyring og kvalitetsstyring).

Maskiner og udstyr må kun anvendes til arbejdsmæssige formål, med mindre privat brug er udtrykkeligt tilladt. Internetbrugere skal sørge for ikke at indhente eller udsende informationer, som kunne opildne til racehad, forherligelse af vold og andre former for kriminalitet, eller som har anstødeligt indhold.

3.6 Brug af information

Vi forventer, at medarbejderne tager de fornødne hensyn, når de benytter virksomhedsinformation.

3.6.1 Fortrolighed

Interne forhold, der ikke offentliggøres, skal behandles fortroligt. Dette gælder også for opfindelser og andre former for know-how. Dette er essentielt for Voith koncernens succes på lang sigt. Medarbejdere må derfor ikke videregive informationer om nye erkendelser eller alle andre former for virksomhedshemmeligheder til tredjemand. Dette gælder også efter ansættelsen er ophørt.

3.6.2 Databeskyttelse og informationssikring

Den globale elektroniske udveksling af information er essentiel for medarbejdernes effektivitet og virksomhedens succes. Men hvis der ses bort fra fordelene, kan elektronisk kommunikation udgøre en risiko for databeskyttelse og datasikkerhed. Officielle dokumenter og medier til opbevaring af data skal derfor hele tiden beskyttes mod, at tredjemand kan få adgang. Både ledere og medarbejder skal tage effektive forholdsregler til beskyttelse mod sådanne risici, og dette er en vigtig komponent af IT-behandling.

Detaljer er beskrevet i Retningslinjer for virksomheden 01/03 (informationssikkerhed og IT-sikkerhed).

3.6.3 Insiderviden

Det er ikke tilladt at drage personlig fordel af, eller medvirke til at andre får fordel af at bruge virksomhedens interne viden. Det samme gælder for uberettiget videregivelse af sådan viden.

3.6.4 Korrekt rapportering

Når der udfærdiges mundtlige eller skriftlige rapporter til internt eller eksternt brug, er medarbejderne forpligtet til at holde sig til sandheden. Manipulation af indhold er ikke tilladt.

3.7 Arbejdssikkerhed, helbred, miljøbeskyttelse og bæredygtighed

Voith gør alle anstrengelser for at beskytte vores medarbejderes liv og helbred og at håndtere ressourcer og farligt materiale på ansvarlig vis. Alle medarbejdere skal undgå farer på arbejdspladsen, minimere miljøpåvirkning og anvende ressourcer på økonomisk vis. Under udvikling og produktion af vores produkter retter vi os efter bæredygtighedsprincipper og miljøkompatibilitet.

Detaljer om miljøbeskyttelse er beskrevet i Retningslinjer for virksomheden 01/02, og detaljer om helbred og arbejdssikkerhed er beskrevet i Retningslinjer for virksomheden 01/06.

3.8 Kvalitet

Vores produkters og serviceydelsers succes på markedet hænger uadskilleligt sammen med kvaliteten. Vi stiller store krav til kreativitet, evner og omhyggelighed fra vores medarbejderes side og viser dermed både kunder og eksterne parter, at vi opretholder høje standarder.

Vi tolererer ikke overlagt eller uagtsom opførsel, som resulterer i reduceret kvalitet.

4. Implementering af Etiske regler

4.1 Compliance organisation

Voith har oprettet en Compliance komité, som er ansvarlig for at implementere og håndhæve de Etiske regler.

Voiths risikostyringssystem (Retningslinjer for virksomheden 03/01) gør CFO'er i stand til at virke som Compliance Officers på afdelingsniveau. De fungerer som kontaktpersoner og er ansvarlige for, at de Etiske regler implementeres. I de enkelte Voith virksomheder varetages denne opgave af CFO'en eller en leder udpeget af CFO'en for den ansvarlige afdeling af Voith koncernen.

4.2 Rådgivning

Voith sørger for, at medarbejderne får tilstrækkelig information til at hjælpe dem med at følge loven og de Etiske regler. Dette vil især omfatte træning i specifikke emner og udvalgte risikoområder. Hvis medarbejderne alligevel har spørgsmål, kan de sende dem til CFO'en for den virksomhed eller afdeling af Voith koncernen, til den ansvarlige juridiske afdeling eller personaleafdelingen, eller til Compliance komitéens medlemmer. Ydermere har Voith oprettet en help desk til at give svar på sådanne spørgsmål. De tilsvarende kontaktdata og andre relevante oplysninger om emnet Compliance kan findes på Voith intranetsiden "Compliance".

4.3 Klager og rapporter om embedsmisbrug

Alle medarbejdere har mulighed for og ret til at rapportere en overtrædelse eller en mistanke om en overtrædelse af de Ethiske regler til Voith. Kontaktpersonen til dette formål kan, efter medarbejderens skøn, være den direkte overordnede, den ansvarlige medarbejder i personaleafdelingen, CFO'en for virksomheden, CFO'en for afdelingen af Voith koncernen eller et medlem af Compliance komitéen. De nødvendige kontaktoplysninger vil bekendtgøres i hele Voith koncernen via passende kanaler, herunder publikation på Compliance intranetsiden.

En medarbejder, som på baggrund af konkret bevis efter bedste overbevisning mener, at de Ethiske regler kunne være blevet overtrådt, og som benytter sin ret til at rapportere dette til Voith, behøver ikke frygte negative konsekvenser af nogen art på baggrund af dette. I alle sådanne tilfælde vil Voith tage de nødvendige forholdsregler for at beskytte medarbejderen mod sådanne negative konsekvenser. I den udstrækning det er muligt og lovligt, vil Voith holde identiteten af alle medarbejdere, som følger denne procedure til rapportering af en overtrædelse eller en mistanke om en overtrædelse af de Ethiske regler, fortrolig. Det samme gælder for vores medarbejders identitet, hvis de samarbejder ved undersøgelsen af sådanne overtrædelser eller mistanker om overtrædelser.

4.4 Implementering af regler

Voith vil udstede yderligere bestemmelser angående implementering af udvalgte sager i disse Ethiske regler. Disse bestemmelser vil også beskæftige sig med spørgsmål om fortolkning og godkendelsesprocedurer.

Voith koncernens Etiske regler forefindes på flere forskellige sprog. I tilfælde af forskelle eller uoverensstemmelser mellem de forskellige versioner, vil den tyske version rangere højest.

Den seneste version forefindes på internettet
www.voith.com/compliance

Voith GmbH & Co. KGaA
Compliance komité
St. Pöltener Straße 43
89522 Heidenheim/Tyskland
Telefon: +49 7321 37-6218
compliance@voith.com

VOITH
Inspiring Technology
for Generations