

Retningslinjer for påkrevd opptreden for Voith-gruppen (Code of Conduct)

Innhold

Forord fra ledelsen:	3
Opptreden i samsvar med Voith-verdier	
1. Innledning og prinsipperklæring	4
2. Samarbeid med kunder, leverandører og andre forretningspartnere	5
2.1 Rettferdig konkurranse	
2.1.1 Avtaler, kartellvirksomhet og konkurranseavkall	
2.1.2 Korrupsjon og bestikkelser	
2.1.2.1 Tilby og innrømme fordeler	
2.1.2.2 Kreve og motta fordeler	
2.1.2.3 Donasjoner og sponsing	
2.1.3 Patenter, opphavsrett	
2.2 Valg av leverandører og tjenesteytere	
3. Ledelse og medarbeidere hos Voith	8
3.1 Ledelse- og tillitskultur	
3.2 Toleranse og likestilling	
3.3 Rettferdige arbeidsvilkår	
3.4 Unngå interessekonflikter	
3.4.1 Bibeskjeftigelse	
3.4.2 Partipolitiske aktiviteter	
3.5 Beskyttelse av verdier	
3.6 Omgang med informasjon	
3.6.1 Taushetsplikt	
3.6.2 Personvern og informasjonssikkerhet	
3.6.3 Innside-kunnskap	
3.6.4 Korrekt rapportering	
3.7 Arbeidssikkerhet, helse, miljø og bærekraft	
3.8 Kvalitet	
4. Overholdelse av retningslinjene	10
4.1 Compliance organisasjon	
4.2 Rådgivning	
4.3 Klager og rapporterte brudd	
4.4 Bestemmelser om gjennomføring	

Opptreden i samsvar med Voith-verdier

Kjære medarbeider,

Allerede i 1927 nedla Voith følgende forretningsprinsipper: «I vår forretningsvirksomhet gjelder moral, anstendighet og ærlighet. Urettferdig oppførsel fra kontraktspartnere eller konkurrenter er ikke grunnlag for å fravike disse forretningsprinsippene fra vår side».

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

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

Som følge av vår forpliktelse til Voith-prinsippene, har vi allerede for mange år tilbake introdusert regler og prosesser i vårt selskap som sikrer etterlevelse gjennom hele selskapsstrukturen. Disse reglene og prosessene videreutvikles kontinuerlig og tilpasses stadig gjeldende lovmessige krav. Reglene er tilgjengelige for alle medarbeidere, bl.a. på intranettet vårt.

Voith-gruppen vokser raskere enn de fleste andre selskaper. Vi har i dag oppnådd en vekst som har foranledighet toppledelsen til å evaluere den eksisterende organisasjonen på nytt i samarbeid med de forskjellige foretaksområdene og de operative selskapene for å sikre etterlevelse av Voith-verdiene.

Som følge av dette har vi vedtatt å opprette en Compliance Committee som har i oppgave å sikre den kontinuerlige tilpassningen og gjennomgangen av reglene samt å sikre at de implementeres i sin helhet.

Ved å opprette en Compliance Committee understreker ledelsen det klare utsagnet om at det å opptre i henhold til Voith-verdiene alltid er en oppgave og et ansvar for enhver medarbeider. Vi forutsetter at våre ledere etterlever og kommuniserer disse verdiene: De er første kontaktperson for våre medarbeidere ved spørsmål angående dette.

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

Som ledelse har vi derfor nulltoleranse for alle former for bestikkelse, korrupsjon, diskriminering eller andre brudd på våre grunnleggende verdier her hos Voith. Hvis det likevel skulle skje brudd på slike grunnleggende regler, vil vi forfølge dette strafferettslig på alle mulige måter.



Dr. Toralf Maag
(Styreleder, Finans & Controlling)



Andreas Endters
(Voith Paper)



Dr. Uwe Knotzer
(Voith Turbo)



Dr. Roland Münch
(Voith Digital Ventures)



Uwe Wehnhardt
(Voith Hydro)

1. Innledning og prinsipperklæring

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

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

Retningslinjene, og standardene den inneholder, er deler av vårt risikostyringssystem iht. firmaets retningslinje 03/01, og som har som mål å beskytte Voith, men også den enkelte medarbeider. Den beskriver en minimumstilstand som tilpasses med regionale tillegg til strengere lokale lover og kulturelle skikker. I de tilfeller der Voith har etablert særlige konsernretningslinjer for spesielle emner i tillegg til disse retningslinjene, skal de særlige retningslinjene også gjelde. De respektive, oppdaterte konsernretningslinjene kan du lese og skrive ut på intranettsiden «Compliance».

Denne kodeksen gjelder for alle medarbeidere i Voith-gruppen over hele verden. Voith forventer også at andre som arbeider i selskapet, som f.eks. praktikanter og rådgivere, følger denne kodeksen.

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

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

Retningslinjene erstatter konsernretningslinjen 01/07 som har vært gjeldende fram til i dag.

2. Samarbeid med kunder, leverandører og andre forretningspartnere

Våre kunder, leverandører og andre forretningspartnere forventer, i tillegg til den høye kvaliteten på våre produkter og tjenester, en høy profesjonalitet og absolutt integritet i all kontakt. Derfor står korrekthet, ærlighet og transparens sentralt i enhver kommunikasjon og i alle kontraktsmessige relasjoner.

2.1 Rettferdig konkurranse

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

2.1.1 Avtaler, kartellvirksomhet og konkurranseavkall

Hver medarbeider er forpliktet til å følge lover mot konkurransebegrensning. Det er derfor forbudt å inngå formelle og uformelle avtaler med konkurrenter som medfører eller påvirker en ulovlig hindring av konkurransen. Det samme gjelder for stilltids- eller overenskomster. Spesielt er det ulovlig å dele områder eller kunder mellom konkurrenter samt å inngå avtaler og utveksle informasjon om priser, leveransevilkår, betingelser, kapasiteter, markedsandeler, marginer, kostnader, spesiell kundeinformasjon samt tilbudsinnhold og -oppførsel.

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

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

2.1.2 Korrupsjon og bestikkelser

Voith tolererer ingen form for korrupsjon eller bestikkelser. All forretningsaktivitet som skjer på vegne av selskapet skal være basert på ærlig og ansvarlig tenking og handling. Vi godtok og signerte allerede i 2001 retningslinjer for påkrevd opptreden fra det internasjonale handelskammeret (ICC) (1998-utgaven) i kampen mot korrupsjon i næringslivet.

2.1.2.1 Tilby og innrømme fordeler

I konkurranse baserer vi oss på kvaliteten og effektiviteten til våre produkter og tjenester. Alle avtaler og sideavtaler som direkte eller indirekte gir innrømmelser av fordeler eller goder til enkeltpersoner eller organisasjoner i sammenheng med formidling, fordeling, godkjenning, levering, fullføring eller betaling av oppdrag, er dermed forbudt. Dette gjelder spesielt alle avtaler med forretningspartnere, deres medarbeidere og offentlige ansatte, men også tredjeparter. Det samme gjelder tildeling av goder i forbindelse med offentlig saksbehandling. Slike goder kan være pengegaver eller donasjoner. Innrømmelse av fordeler til en person kan også være ulovlig når den bare indirekte innrømmer fordelene til denne personen: En slik indirekte fordel kan f.eks. være en ytelse til et familiemedlem av denne personen eller en ytelse (f.eks. donasjoner) til andre tredjepersoner som gir denne personen en fordel i form av en forbedring av sin sosiale eller politiske stilling.

Gaver og invitasjoner er bare tillatt hvis de er begrenset slik at de med sin verdi, finansielle ramme eller annet formål ikke er egnet til å påvirke handlinger eller avgjørelser til mottakeren eller setter mottakeren i en forpliktende avhengighet. Ved invitasjoner til arrangementer må det i tillegg tas hensyn til at arrangementet enten er forretningstypisk i type og omfang, eller har en tydelig relasjon til virksomheten. Spesielt i relasjon til offentlige ansatte skal man bruke en streng målestokk. Pengegaver er uansett ikke tillatt.

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

2.1.2.2 Kreve og motta fordeler

Selv om gaver fra forretningspartnere er vanlig i begrenset omfang, kan slike gaver skade omdømmet til selskapet eller føre til interessekonflikter. Derfor er det strengt forbudt for våre medarbeidere å kreve eller motta fordeler, f.eks. tjenester, upassende invitasjoner til seg selv, nære personer eller institusjoner. Unntak er for eksempel høvelige gaver av lav verdi. Pengegaver av enhver form er generelt forbudt. Tilbud om gaver eller fordeler ut over dette skal avslås og rapporteres til overordnede. Reglene i 2.1.2.1 gjelder tilsvarende her.

2.1.2.3 Donasjoner og sponning

Forespørsler om donasjoner rettes til Voith fra mange forskjellige organisasjoner og institusjoner. Donasjoner gis i henhold til forståelighet og åpenhet, det vil si at mottaker og bruk må være kjent. Betaling til private konti er ikke tillatt. Donasjoner gis ikke til organisasjoner som kan skade Voiths omdømme. Når donasjoner innvilges, skal det for øvrig sikres at reglene som er definert over i 2.1.2.1 og 2.1.2.2 overholdes. Dette gjelder spesielt for donasjoner i nærheten av oppdrag, både tidsmessig og i sak. Donasjoner av enhver art til politiske partier må godkjennes av ledelsen.

Ved sponning skal den avtalte motytelsen stå i forhold til støtten. Utover dette inneholder konsernretningslinje 01/08 (Donasjoner og sponning) ytterligere detaljregulering.

2.1.3 Patenter, opphavsrett

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

Ingen medarbeider har derfor lov til å overlevere ny kunnskap eller forretningshemmeligheter i noen som helst form til tredjepersoner. Alle medarbeidere skal respektere gjeldende immaterielle rettigheter til tredjepersoner. Ingen medarbeider skal skaffe seg eller bruke hemmeligheter fra tredjeperson på urettmessig måte.

Detaljene finner du i konsernretningslinjen 03/06 (Beskyttelse av teknologien som brukes i Voith-gruppen).

2.2 Valg av leverandører og tjenesteytere

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

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

3. Ledelse og medarbeidere hos Voith

Produktivitet og humanitet er sammen nøkkelfaktorer for en bærekraftig suksess. Voiths økonomiske suksess kan bare sikres sammen med våre medarbeidere verden over.

3.1 Ledelse- og tillitskultur

Alle medarbeidere er forpliktet til å overholde denne kodeksen. Lederne har i kraft av sin stilling et særlig ansvar. De er i relasjon til tillitskulturen i Voith ansvarlig for å sikre tilstrekkelig tilsyn for å forhindre at det skjer noen brudd mot disse retningslinjer innenfor sine ansvarsområder.

3.2 Toleranse og likestilling

Voith respekterer menneskerettighetene over hele verden. Som globalt konsern samarbeider vi med medarbeidere og forretningspartnere med forskjellig nasjonalitet, kultur og tankesett. Vi tolererer ingen lovstridig forskjellsbehandling (diskriminering), trakassering eller krenkelseser. Spesielt tolererer vi ingen urettmessig forskjellsbehandling på grunn av rase eller etnisk opprinnelse, kjønn, religion eller livssyn, politisk holdning, handikap, alder eller seksuell identitet.

3.3 Rettferdige arbeidsvilkår

Voith tilbyr alle sine ansatte passende lønn og rettferdige arbeidsvilkår som er i samsvar med lovmessige krav. Følgelig tar vi avstand fra alle former for tvangs- eller barnarbeid og respekterer alle lovlige arbeidstakerorganisasjoner.

3.4 Unngå interessekonflikter

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

3.4.1 Bibeskjeftigelse

Bibeskjeftigelser mot lønn skal forhåndsgodkjennes skriftlig av ledelsen. Når det gjelder ledelsen, skal bibeskjeftigelse godkjennes av Voiths «Advisory Board» og personalavdelingen.

3.4.2 Partipolitiske aktiviteter

Voith tar ikke del i partipolitiske aktiviteter. Medarbeidere hindres likevel på ingen måte i å delta i politiske prosesser på fritiden på en passende måte. Vi ønsker det samfunnsborgerlige og samfunnsmessige, veldedige og sosiale engasjementet til våre medarbeidere velkommen. Medarbeidere som engasjerer seg innenfor denne rammen, gjør det som privatpersoner. Dette skal dog bare skje på en måte som utelukker forretningsmessige interessekonflikter.

3.5 Beskyttelse av verdier

Voith krever at alle medarbeidere beskytter de materielle og immaterielle verdiene til firmaet. Til disse verdiene hører blant annet fast eiendom, driftsmidler og lagerbeholdninger, verdipapirer og kontanter, kontormøbler og kontorutstyr, informasjonssystemer og programvarer samt patenter, merkerettigheter og know-how. Rettsbrudd som kan anses som bedrageri, tyveri, underslag og hvitvasking forfølges strafferettslig. Med tanke på aksept av selskapsrisiko henvises det til konsernretningslinjen 03/01 (Risiko- og kvalitetsstyring).

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

3.6 Omgang med informasjon

Ved omgang med driftsteknisk informasjon forutsetter vi at det benyttes en passende fremgangsmåte.

3.6.1 Taushetsplikt

Taushetsplikt gjelder for interne anliggender som ikke skal gjøres offentlig kjent. Dette gjelder også for oppfinnelser og annen know-how. Disse elementene er grunnsteinene for en bærekraftig suksess og garantien for fremtiden til Voith-gruppen. Derfor skal ingen medarbeider videreformidle ny kunnskap eller driftshemmeligheter til tredjeperson i noen som helst form. Dette gjelder også etter at arbeidsforholdet er avsluttet.

3.6.2 Personvern og informasjonssikkerhet

Global, elektronisk utveksling av informasjon er en avgjørende forutsetning for effektiviteten til medarbeiderne og forretnings-suksess generelt. Elektronisk kommunikasjon er imidlertid også forbundet med risiko for personvern og datasikkerhet. Jobbrelaterte dokumenter og lagringsenheter skal derfor alltid beskyttes mot tilgang fra uvedkommende tredjeparter. Effektiv forebygging av risikoer er en oppgave for ledelsen men også for den enkelte, og utgjør en viktig del av IT-styringen.

Detaljene finnes i konsernretningslinjen 01/03 (Informasjonssikkerhet og personvern).

3.6.3 Inside-kunnskap

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

3.6.4 Korrekt rapportering

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

3.7 Arbeidssikkerhet, helse, miljø og bærekraft

Voith legger enhver innsats i beskyttelse av våre medarbeideres liv og helse til og ansvarlig omgang med ressurser og skadestoffer. Det er en oppgave for alle medarbeidere å unngå farer for mennesker på arbeidsplassen, holde miljøpåvirkningen så liten som mulig og håndtere ressurser på en sparsom måte. Ved utvikling og produksjon av våre produkter, retter vi oss etter prinsippene om bærekraft og miljøvern.

Mer informasjon om miljøvern finnes i konsernretningslinje 01/02, og for helse, og sikkerhet i konsernretningslinje 01/06.

3.8 Kvalitet

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

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

4. Overholdelse av retningslinjene

4.1 Compliance organisasjon

Voith har opprettet en Compliance Committee. Komiteens oppgave er det å overvåke overholdelsen og gjennomføringen av retningslinjene.

I henhold til Voiths risikostyringssystem (konsernretningslinje 03/01), er alle CFO-er også Compliance-ansvarlige på konsernnivå og ansvarlig for overholdelse av retningslinjene. Innenfor de individuelle Voith-selskapene ivaretas denne oppgaven av respektive CFO eller et medlem av ledelsen som er utnevnt av CFO for det ansvarlige konsernområdet.

4.2 Rådgivning

Voith gir alle sine medarbeidere tilstrekkelig informasjon som hjelper dem å unngå eventuelle lovbrudd og brudd på disse retningslinjene. Dette omfatter spesielt kursing innen spesielle emner og utvalgte risikoområder. Hvis det fortsatt er spørsmål, kan enhver medarbeider rette disse til CFO innen sitt selskap eller konsernområde, den ansvarlige juridiske avdelingen eller personalavdelingen eller til medlemmene av Compliance Committee. Utover dette har Voith opprettet en Helpdesk for slike spørsmål. Relevante kontaktopplysninger samt annen relevant informasjon om emnet Compliance finner du i Voith-intranett-programmet «Compliance».

4.3 Klager og rapporterte brudd

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

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

4.4 Bestemmelser om gjennomføring

Voith vil vedta flere bestemmelser innen utvalgte områder i denne framferdskodeksen. Disse vil blant annet omhandle og beskrive tvilsspørsmål samt godkjenningsprosesser.

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

Den nyeste versjonen finner du i Internett på www.voith.com/compliance

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

VOITH
Inspiring Technology
for Generations