

Voithkoncernens  
Uppförandekod  
(Code of Conduct)

---

# Innehåll

<b>Förord av företagsledningen: Att agera i enlighet med Voiths värderingar</b>	<b>3</b>
<b>1. Inledning och framställande av principer</b>	<b>4</b>
<b>2. Samarbete med kunder, leverantörer och andra affärspartners</b>	<b>5</b>
2.1 Rättvis konkurrens	
2.1.1 Uppgörelser, karteller och andra konkurrens- begränsningar	
2.1.2 Korruption och bestickning	
2.1.2.1 Att erbjuda och tillhandahålla förmåner	
2.1.2.2 Att kräva och ta emot förmåner	
2.1.2.3 Donationer och sponsring	
2.1.3 Patent och immateriella rättigheter	
2.2 Val av leverantörer av varor och tjänster	
<b>3. Ledning och anställda på Voith</b>	<b>8</b>
3.1 Ledarskap och förtroende	
3.2 Tolerans och jämlikhet	
3.3 Rättvisa arbetsvillkor	
3.4 Att undvika intressekonflikter	
3.4.1 Förvärsarbete utanför företaget	
3.4.2 Politiska aktiviteter	
3.5 Skydd av tillgångar	
3.6 Användning av information	
3.6.1 Konfidentialitet	
3.6.2 Dataskydd och informationssäkerhet	
3.6.3 Insiderkunskap	
3.6.4 Korrekt rapportering	
3.7 Arbetarskydd, hälsa, miljöskydd och hållbarhet	
3.8 Kvalitet	
<b>4. Genomförandet av Uppförandekod</b>	<b>10</b>
4.1 Compliance-organisation	
4.2 Stöd och råd	
4.3 Klagomål och rapportering av normvidrigt beteende	
4.4 Bestämmelser för genomförandet	

# Att agera i enlighet med Voiths värderingar

## Kära medarbetare!

Året var 1927 när Voith beskrev sina principer för ett affärs-mässigt uppförande så här: "I affärsvärlden måste man vara etisk, anständig och ärlig. Om en kontraktspartner eller konkurrent beter sig ojust, ger inte detta oss rätten att avvika från denna princip."

Under alla år har dessa ord utgjort kärnan i vårt värderings-system och lett oss i allt vi gjorde och gör. Voiths värderingar präglar våra relationer med våra affärspartners, kunder och leverantörer samt relationerna med våra delägare, familjen Voith. Denna hederlighet hos alla som jobbar på Voith utgör grunden till den pålitlighet som har skapat Voiths goda rykte inom affärsvärlden.

Vi är övertygade om att vi genom att upprätthålla dessa värderingar kan se fram emot fortsatta framgångar.

För många år sedan, när vi bestämt oss för denna höga uppförandestandard, tog vi fram ett regelverk för att säkerställa att alla i hela företaget skulle leva upp till denna. Detta regelverk uppdateras kontinuerligt och anpassas till aktuella lagstadgade föreskrifter. Alla våra medarbetare har tillgång till detta, t ex via vårt intranet.

Voithkoncernen växer i en takt som få andra företag kan visa upp. Vi har nu expanderat till den punkt där företagsledningen i sitt arbete med andra befattningsnivåer inom de olika koncernbolagen funnit det nödvändigt att se över organisationens förmåga att säkerställa iakttagelsen av Voiths värderingar. Vi

har därför beslutat att inrätta en Compliance Committee som ska svara för regelbunden uppdatering och revidering av vårt regelverk samt se till att detta genomförs utan undantag.

Genom att inrätta denna Compliance Committee tydliggör företagsledningen att var och en av våra medarbetare förväntas följa Voiths värderingar. Samtidigt förutsätter styrelsen att våra ledande befattningsinnehavare ska både leva upp till dessa värderingar och dela med sig av dessa till andra. Cheferna är de personer som våra medarbetare i första hand bör vända sig till vid eventuella frågor kring dessa ämnen.

I detta sammanhang vill vi ännu en gång eftertryckligt påpeka att olagliga handlingar som korrupt beteende och bestickning är straffbara enligt tysk och de flesta andra länders lagstiftning, oavsett om detta förekommer vid inhemska eller internationella affärstransaktioner och oavsett om de inblandade är offentliga- eller privatanställda. Varje medarbetare som gör sig skyldig till en sådan handling riskerar inte bara att polisanmälas utan skadar även Voiths intressen allvarligt genom att skamfila både företagsgruppens och alla medarbetares rykte.

Som Voiths företagsledning tolererar vi därför inte någon form av bestickning, korruption, diskriminering eller något annat brott mot våra grundläggande värderingar. Skulle det ändå förekomma brott mot dessa grundregler, så kommer vi att skoningslöst ta itu med detta och vidta alla nödvändiga åtgärder.



Dr. Toralf Maag  
(VD, Ekonomi & Controlling)



Andreas Endters  
(Voith Paper)



Dr. Uwe Knotzer  
(Voith Turbo)



Dr. Roland Münch  
(Voith Digital Ventures)



Uwe Wehnhardt  
(Voith Hydro)

# 1. Inledning och framställning av principer

**Det förtroende som vi får av våra kunder, ägare, medarbetare och den allmänna offentligheten beror till stor del på hur varje individ i vårt företag uppför sig. Förtroendet grundar sig på vår strikta iakttagelse av gällande rätt och alla våra interna regler.**

Voith är medvetet om sitt ansvar gentemot samhället och agerar i enlighet med detta. Vi uppfattar vårt företags och våra anställdas skyldighet att tjäna allmänhetens bästa. Ändamålet med denna Uppförandekod är därför att sammanfatta de normer som ska iakttas av Voiths anställda över hela världen för att trygga företagets långa tradition av ärlighet och anständighet. Vår Kod ska även tjäna som en vägledning för våra anställda och hjälpa dem att agera inom deras egna ansvarsområden för företagets bästa. Detta ansvar är både en förmån och en förpliktelse. Varje anställd måste se till att hans eller hennes uppförande alltid stämmer överens med reglerna som presenteras här. Våra chefer ska inte bara förmedla dessa regler på ett effektivt sätt, utan även leda genom att vara en förebild och kräva av sina underordnade att reglerna iakttas. Cheferna är de första som ska rådfrågas vid eventuella frågetecken kring denna Kod.

Denna Uppförandekod är en del av vårt "risk management"-system som presenteras i vårt koncerndirektiv "Corporate Guideline 03/01", vilket syftar till att skydda Voith och var och en av dess anställda. Koden beskriver en minimumstandard som kan höjas regionalt i enlighet med strängare lokala föreskrifter och kulturella vanor. I de fall där Voith utöver denna Kod tagit fram speciella koncerndirektiv för särskilda ämnen, ska dessa förbli gällande som tillägg till regelverket. De vid var tid gällande koncerndirektiven finns tillgängliga på intranetsidan "Compliance" där de kan skrivas ut.

Denna Kod gäller för alla anställda inom Voithkoncernen över hela världen. Därtill förväntar sig Voith från andra personer som engageras av företaget eller är verksamma inom företaget (lärlingar, konsulter) att även de ska följa detta regelverk.

De föreskrifter som finns i denna kod ska gälla för relationerna mellan företagen inom Voithkoncernen och företagsgruppens anställda. Koden ska inte utgöra någon grund för tredje parts rättigheter.

Compliance Committee ska avgöra eventuella tvister i samband med denna Kod.

Denna Uppförandekod ersätter det föregående koncerndirektivet "Corporate Guideline 01/07".

## 2. Samarbete med kunder, leverantörer och andra affärspartners

Förutom produkter och tjänster av hög kvalitet förväntar sig våra kunder, leverantörer och andra affärspartners en hög grad av professionalitet och integritet i vårt handlingsätt gentemot dem. Av detta skäl ska vår kommunikation och våra kontraktrelationer alltid kännetecknas av korrekthet, ärlighet och transparens.

### 2.1 Rättvis konkurrens

Voith följer reglerna för rättvis konkurrens och stödjer alla ansträngningar för att bevara en fri marknad och öppen konkurrens, både nationellt och internationellt. Voith kommer därför att avstå från uppdrag som enbart kan vinnas genom lagvidrigt handlande.

#### 2.1.1 Uppgörelser, karteller och andra konkurrensbegränsningar

Alla anställda måste lyda gällande lagar mot handelsbegränsningar. Formella eller informella uppgörelser med konkurrenter avsedda att hindra konkurrensen är därför förbjudna. Detsamma gäller agerande som styrs av stillatigande överenskommelser. Således är det inte tillåtet att dela upp försäljningsområden eller kunder mellan oss och en konkurrent, inte heller får det finnas överenskommelser eller informationsutbyte med konkurrenter vad gäller priser, leveransförhållanden, affärsvillkor, kapaciteter, marknadsandelar, vinstmarginaler, kostnader, kunddata, anbuds innehåll eller anbuds beteende.

I händelse av att Voith uppnår en dominerande marknadsposition, så får denna position inte utnyttjas på ett illegalt sätt.

Alla förslag på överenskommelser med konkurrenter måste på förhand lämnas in till ansvarig rättsavdelning för granskning och föreläggas divisionscontroller för godkännande. Om rättsavdelningen anser att överenskommelsen ifråga inte får ingås, har respektive controller inte rätt att godkänna denna. I detta fall ska ärendet lämnas vidare till Compliance Committee.

### 2.1.2 Korruption och bestickning

Voith kommer inte att tolerera någon form av korruption eller bestickning. Alla våra affärsaktiviteter måste bedrivas i en hederlig och ansvarsfull anda. Redan år 2001 anammade företaget de av internationella handelskammaren (ICC) utgivna uppföranderegler för att bekämpa utpressning och bestickning vid internationella affärstransaktioner ("Rules of Conduct to Combat Extortion and Bribery in International Business Transactions", reviderad version av 1998).

#### 2.1.2.1 Att erbjuda och tillhandhålla förmåner

Som konkurrenter förlitar vi oss helt på våra produkters och tjänsters kvalitet och prestanda. Därför tillåter vi inte några överenskommelser eller tilläggsavtal som innebär att förmåner beviljas direkt eller indirekt till individer eller organisationer i samband med upprättandet, tilldelningen, godkännandet, genomförandet eller betalningar av kontrakt. Detta gäller i synnerhet för överenskommelser med affärspartners och deras anställda och företrädare men även med tredje part. Samma sak gäller tillhandahållandet av förmåner vid kontakter med myndigheter. Dyliga betalningar är otillåtna, oavsett om de sker i form av pengar eller gods. Beviljandet av förmåner till individer kan även vara otillåtet om individen endast gynnas indirekt, t ex om betalningar sker till en familjemedlem eller om betalningar (t. ex. donationer) går till tredje part och individens sociala eller politiska ställning gynnas som en följd av detta.

Gåvor och inbjudningar är endast tillåtna om de inte är tillräckligt stora med avseende på deras värde, finansiella omfattning eller annat för att otillbörligen påverka mottagarens agerande eller beslut eller skapa en förpliktande avhängighet. Vid inbjudan till ett evenemang eller en sammankomst måste dessutom säkerställas att evenemanget är sedvanligt för branschen eller av en storlek och art som är vedertagen i affärskretsar eller är specifikt knuten till affärsaktiviteter. Extra stränga normer måste gälla avseende ämbetsmän. Gåvor i penningform är under alla omständigheter förbjudna.

Ersättning till tredje part, i synnerhet agenter, mäklare och andra mellanhänder, i form av provisioner eller andra betalningar måste vara skälig och stå i rimlig proportion till arbetsinsatsen. Sådan ersättning måste utgå med ett belopp vilket inte ger anledning att anta att det använts för att kringgå reglerna för tillhandahållande av förmåner. Överenskommelser med agenter, mäklare, konsulter och andra rådgivare, inklusive alla senare tillägg och ändringar, måste göras till fullo skriftligen och förplikta kontraktsparterna att alltid iaktta de ovan nämnda principerna och under alla förhållanden avhålla sig från bestickning. Sådana överenskommelser måste godkännas av respektive divisionscontroller innan de sluts.

#### 2.1.2.2 Att kräva och ta emot förmåner

Fastän det är vedertaget bland affärspartners att utbyta gåvor av begränsad storlek, kan accepterandet av gåvor skada vårt företags anseende och leda till intressekonflikter. Av detta skäl är det strängt förbjudet för våra anställda att kräva eller acceptera personliga förmåner som t.ex. tjänster eller otillbörliga inbjudningar, oavsett om dessa gynnar dem själva eller individer eller institutioner som står dem nära. Tillfälliga gåvor av ringa värde är undantagna. Penninggåvor är inte tillåtna under några omständigheter. Erbjudanden om gåvor eller förmåner på andra villkor än som anges i denna bestämmelse måste avböjas och rapporteras till arbetsledningen. Reglerna som framställs i punkt 2.1.2.1 gäller på motsvarande sätt och i tillämpliga delar även här.

### 2.1.2.3 Donationer och sponsring

Voith får förfrågningar om donationer från många olika organisationer och inrättningar. Donationer måste göras på ett transparent sätt, vilket innebär att mottagaren och det avsedda ändamålet måste vara kända. Inbetalningar till privata bankkonton är inte tillåtna. Inga donationer får göras till organisationer som kan skada Voiths rykte. När donationer beviljas ska de regler som framställs i punkt 2.1.2.1 och 2.1.2.2 följas; detta gäller i synnerhet donationer som görs i nära anslutning till tidpunkten då ett kontrakt tilldelas eller donationer vars innebörd kan förknippas med innehållet i ett kontrakt. Alla typer av donationer till politiska partier kräver företagsledningens godkännande.

I fall av sponsring måste det finnas ett rimligt förhållande mellan stödbeloppet och den motprestation som överenskoms.

Ytterligare detaljer finns i koncerndirektivet 01/08 (donationer och sponsring).

### 2.1.3 Patent och immateriella rättigheter

För att upprätthålla vår konkurrenskraft måste vi fortsätta med att utveckla vår egen teknologi genom att göra uppfinningar och fördjupa vår kunskap. I samband med detta blir skyddet av vår teknologi via immateriella rättigheter allt mer angeläget.

Ingen anställd har rätt att avslöja ny kunskap eller företags-hemligheter i någon form för tredje part. Alla anställda måste respektera tredje parts giltiga immateriella rättigheter. Ingen anställd har rätt att skaffa sig tillträde till hemligheter från tredje part eller använda sig av sådana hemligheter utan tillåtelse.

Detaljer finns i koncerndirektivet "Corporate Guideline 03/06" (kap. "Protection of Technologies Used in the Voith Group").

## 2.2 Val av leverantörer av varor och tjänster

Voith genomför rättvisa och opartiska prövningar av alla offerter som lämnas av företagets leverantörer. Bedömning, tilldelning och hantering av kontrakt måste baseras på uteslutande professionella kriterier och genomföras på ett transparent sätt. Det är inte tillåtet under några omständigheter att otillbörligt gynna en leverantör eller hindra en leverantör i dess strävan att vinna ett kontrakt.

Vid val av affärspartners kräver Voith att även dessa ska respektera värderingarna som omfattas av denna Kod. Brott mot dessa genom en partner kan leda till att affärsrelationen upphävs.

## 3. Chefer och anställda på Voith

**Produktivitet och medmänsklighet måste gå hand i hand för att säkerställa hållbar framgång i ett företag. Voiths ekonomiska framgång är beroende av den hjälp och det samarbete vi får av våra medarbetare över hela världen.**

### 3.1 Ledarskap och förtroende

Alla våra anställda är förpliktigade att följa denna Kod, och vår ledande personal måste föregå med gott exempel. Voith odlar fram en atmosfär av förtroende, i vilken cheferna ansvarar för att ordna tillräcklig tillsyn för att förebygga brott mot vår Kod.

### 3.2 Tolerans och jämlikhet

Voith respekterar mänskliga rättigheter över hela världen. I vår egenskap som ett företag med global räckvidd arbetar vi med medarbetare och affärspartners av många olika nationaliteter, kulturer och seder. Vi tolererar varken ojämlig behandling (diskriminering), trakasserier eller förnedring som bryter mot lagen. I synnerhet tolererar vi inte någon diskriminering på grund av ras, etnisk tillhörighet, kön, religion eller världsåskådning, politiska åsikter, ålder eller sexuell läggning.

### 3.3 Rättvisa arbetsvillkor

Voith ger sina anställda rättvis betalning och rättvisa arbetsvillkor i enlighet med alla lagstadgade föreskrifter. Vi förkastar alla former av tvångs- och barnarbete och kommer inte att stå i vägen för lagenlig löntagarrepresentation.

### 3.4 Att undvika intressekonflikter

Det är viktigt för Voith att företagets anställda inte upplever intresse- eller lojalitetskonflikter vid deras arbete. En sådan konflikt kan uppstå om det t.ex. finns affärstransaktioner mellan Voiths bolag och bolagens anställda eller deras familjemedlemmar. Sådana mellanhavanden måste redovisas tydligt i förväg för respektive anställdas chef.

#### 3.4.1 Förvärvsarbete utanför företaget

Om en anställd tänker ta upp ett förvärvsarbete utanför företaget måste han eller hon inhämta en skriftlig tillåtelse av sin chef. För chefer ska skriftliga tillåtelser inhämtas från rådgivande utskottet ("Advisory Board") och personalavdelningen ("Human Resources").

#### 3.4.2 Politiska aktiviteter

Voith deltar inte i aktiviteter som har med politiska partier att göra. Å andra sidan kommer företaget under inga omständigheter att försöka hindra sina anställda från att delta i lämpliga politiska aktiviteter under sin lediga tid. Vi välkomnar uttryckligen våra anställdas engagemang som medborgare i samhällsfrågor och deras deltagande i social verksamhet och välgörenhet. Medarbetare som är engagerade i sådana aktiviteter gör detta som privatpersoner. Vi förväntar oss att de ser till att deras arbete inte leder till några intressekonflikter.

### 3.5 Skydd av tillgångar

Voith kräver av sina anställda att de ska skydda företagets materiella och immateriella tillgångar. Till dessa tillgångar hör bland annat fastigheter, produktionsutrustning och lager, värdepapper och kontanta medel, kontorsutrustning och kontorsmateriel, informationssystem och mjukvara såväl som patent, varumärkesrättigheter och yrkeskunskap. Lagöverträdelse såsom bedrägeri, stöld, förskingring och pengatvätt kommer att polisanmälas. Vad gäller acceptering av affärsrisker, se koncerndirektivet "Corporate Guideline 03/01" (kap. "Risk Management och Quality Management").

Maskiner och utrustning får endast användas för arbetsrelaterade ändamål, om inte privatbruk uttryckligen tillåts. Internetanvändare måste vara mån om att inte inhämta eller vidarebefordra någon information som skulle kunna bidra till rashat, våldsförhållande eller andra brott eller har ett på annat sätt stötande innehåll.



## 3.6 Användning av information

Vi förväntar oss av våra anställda en omsorgsfull hantering av företagets information.

### 3.6.1 Konfidentialitet

Konfidentialiteten måste upprätthållas när det gäller interna ärenden som inte avslöjats för allmänheten. Detta gäller även uppfinningar och all annan know-how. Dessa element är väsentliga för Voithkoncernens långsiktiga framgång. Anställda får därför inte lämna information om nya upptäckter eller företagshemligheter i någon form till tredje part. Detta gäller även efter att anställningen upphört.

### 3.6.2 Dataskydd och informations säkerhet

Det globala elektroniska informationsutbytet har blivit en förutsättning för ett effektivt arbete och affärsframgångar i allmänhet. Förutom fördelarna kan elektronisk kommunikation dock innebära ett hot mot sekretess och dataskydd. Officiella dokument och datalagringsmedia måste därför alltid skyddas mot tillgrepp och intrång av tredje part. Både chefer och övriga anställda måste vidta verksamma åtgärder mot dessa risker, vilket är en viktig beståndsdel av IT-hanteringen.

Detaljer finns i koncerndirektivet 01/03 (informations säkerhet och dataskydd).

### 3.6.3 Insiderkunskap

Det är inte tillåtet att tillskansa sig privata fördelar eller fördelar för andra genom att använda företagsintern kunskap. Det samma gäller otillåtet avslöjande eller vidareförmedling av sådan kunskap.

### 3.6.4 Korrekt rapportering

Vid muntlig eller skriftlig rapportering för internt eller externt bruk är anställda skyldiga att uppge sanningen. Manipulation av innehållet är förbjudet.

## 3.7 Arbetarskydd, hälsa, miljöskydd och hållbarhet

Voith sparar inte någon möda för att skydda sina anställdas liv och hälsa och för att hantera resurser och farligt gods på ett ansvarsfullt sätt. Alla anställda måste undvika risker på arbetsplatsen, se till att miljöpåverkan minimeras och använda resurser ekonomiskt. I samband med våra produkters utveckling och tillverkning följer vi principerna för hållbarhet och miljövänlighet.

För detaljer till miljöskydd se koncerndirektivet "Corporate Guideline 01/02" och för detaljer till hälsa och arbetarskydd se "Corporate Guideline 01/06".

## 3.8 Kvalitet

Våra produkters och tjänsters succé på marknaden är oskiljaktigt förknippad med deras kvalitet. Vi ställer höga kreativitets-, yrkesskicklighets- och noggrannhetskrav på alla medarbetare och demonstrerar därmed vår höga standard för kunder och tredje man.

Vi kommer inte att tolerera avsiktligt eller vårdslöst agerande som resulterar i försämrad kvalitet.

## 4. Genomförandet av Uppförandekod

### 4.1 Compliance-organisation

Voith har inrättat en Compliance Committee som är ansvarig för att Uppförandekoden genomförs och efterlevs.

Voiths "risk management"-system (Corporate Guideline 03/01) utser divisionscontrollers som uppföljningsansvariga på divisionsnivå. Dessa ska fungera som kontakt och se till att Uppförandekoden genomförs. Inom enskilda Voithbolag tillfaller den uppgiften antingen bolagets controller eller annan chef som utsetts av divisionscontrollern.

### 4.2 Stöd och råd

Voith förser sina anställda med information för att hjälpa dem att följa gällande lagstiftning och Uppförandekod. Detta kommer framför allt att inkludera utbildning i specifika ämnen och utvalda riskområden. Om medarbetarna ändå har frågor, så kan de vända sig till respektive koncernbolags controller eller till ansvarig rätts- eller personalavdelning eller till en av medlemmarna i Compliance Committee. Dessutom har Voith inrättat en hjälpcentral för sådana frågor. Aktuell kontaktinformation och ytterligare relevant information i ämnet Compliance finns på Voiths intranätsida "Compliance".

### 4.3 Klagomål och rapportering av normvidrigt beteende

Varje anställd kan och har rätt att rapportera brott eller misstänkt brott mot Uppförandekoden till Voith. De anställda får välja kontaktperson för detta ändamål, vilken kan vara den anställdes direkta chef, ansvarig personaladministratör, divisionscontroller eller det enskilda bolagets controller eller någon medlem av Compliance Committee. Kontaktinformation kommer att finnas tillgänglig inom hela koncernen via lämpliga kanaler, inkl publicering på vår intranetsida under "Compliance".

En anställd som på grund av konkreta omständigheter i god tro bibringats uppfattning om att Uppförandekoden har eller kan ha överträtts och utnyttjar sin rätt att rapportera detta till Voith behöver inte befara någon sorts vedergällning. I varje sådant fall kommer Voith att vidta nödvändiga åtgärder för att skydda den anställda. Voith kommer att i möjligaste mån och i den utsträckning som lagen tillåter hemlighålla identiteten på varje anställd som följer rutinen att rapportera ett brott eller misstänkt brott mot Uppförandekoden. Detsamma gäller identiteten av anställda som samarbetar i kartläggningen av sådana brott eller misstänkta brott.

### 4.4 Bestämmelser för genomförandet

Voith kommer att ta fram ytterligare bestämmelser som berör genomförandet av utvalda delar av denna Uppförandekod. Dessa föreskrifter kommer även att avhandla tolknings- och godkännanderutiner.

Voithkoncernens Uppförandekod finns tillgänglig i flera språkversioner. I de fall det finns avvikelser eller motsägelser mellan de olika versionerna så ska den tyska versionen gå före alla andra.

Den senaste versionen finns på Internet under [www.voith.com/compliance](http://www.voith.com/compliance).

Voith GmbH & Co. KGaA  
Compliance Committee  
St. Pöltener Straße 43  
89522 Heidenheim/Tyskland  
Tel.: +49 7321 37-6218  
[compliance@voith.com](mailto:compliance@voith.com)

**VOITH**  
Inspiring Technology  
for Generations