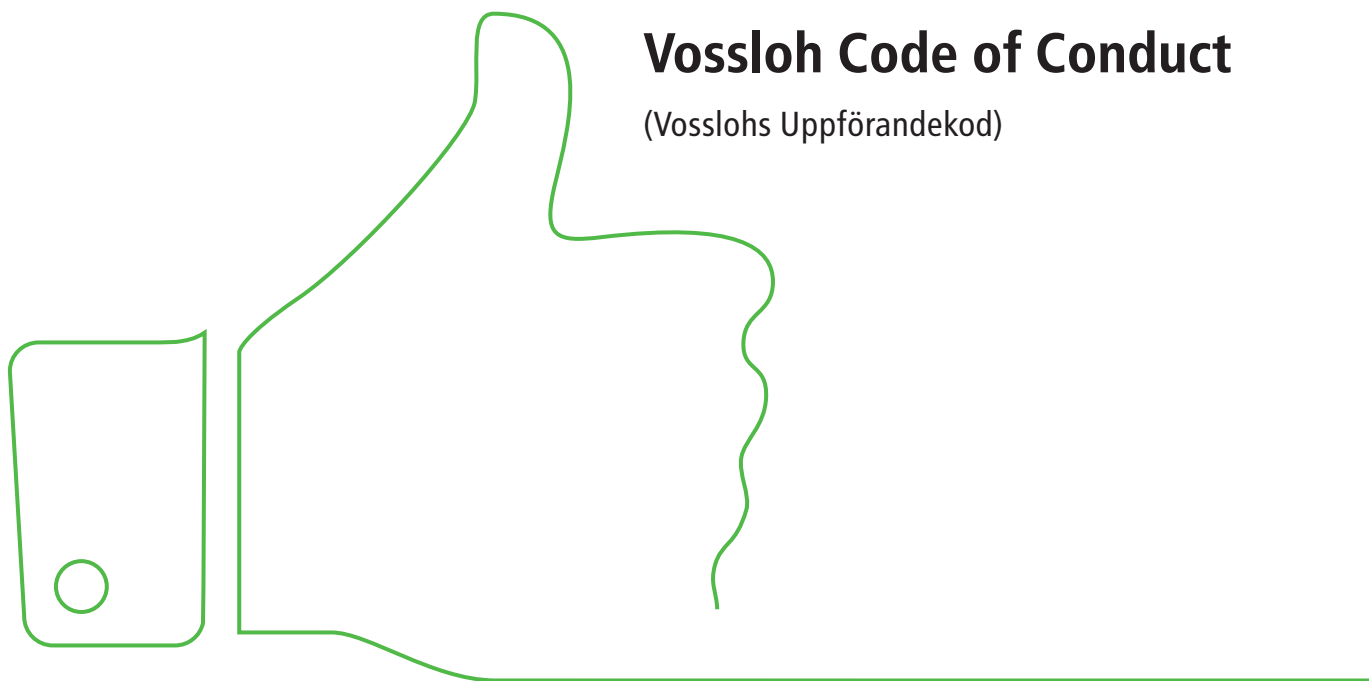




Vossloh Code of Conduct

(Vosslohs Uppförandekod)



Kära medarbetare,

Vossloh har, i egenskap av bolag med global närvaro och med över 130 år i branschen, ett socialt ansvar gentemot såväl kunder, partners, anställda, investerare såsom mot allmänheten. En del av detta sociala ansvar består i att alltid och överallt efterleva gällande lagar, att respektera etiska principer och att vara ett föredöme i vår roll som representanter för vårt företag. Var och en av oss bär detta ansvar när vi representerar vårt företag, från styrelsemedlemmar och företagsledare till enskilda anställda.

Denna Uppförandekod ska fungera som en riktlinje för att hjälpa oss att leva upp till detta ansvar. Koden omfattar viktiga rättsliga krav, avgörande aspekter av våra interna riktlinjer och policyer, samt de principer som ligger till grund för ansvarsfull bolagsstyrning. Allt detta gäller för interna relationer mellan våra egna anställda, såväl som relationer till våra samarbetspartners, aktieägare, myndigheter och allmänheten. Den syftar till att hjälpa oss att fatta lämpliga och lagliga beslut. Med detta i beaktande kan vår Uppförandekod dock inte beskriva var och en av de situationer man kan komma att mötas av. Därför förväntar vi oss att ni alltid tar ett personligt ansvar för att efterleva gällande lagar, internationella normer, samt våra interna riktlinjer.

Varje anställd är en ambassadör för vårt företag och varje anställds beteende och handlingar framstår som representativa för företaget. Vi bidrar alla till att forma en positiv bild av Vossloh och genom vårt arbete och beteende även till företagets ekonomiska framgång. I detta arbete måste företagsledare agera såväl genom att stå som förebilder för sina teammedlemmar, som genom att bistå dem i alla frågor gällande efterlevnad av lagar och av denna Uppförandekod, samt genom att i alla lägen hjälpa dem att agera med integritet.

Vi ber er att studera innehållet i denna Uppförandekod samt att, tillsammans med oss, använda den som ett riktmärke i våra dagliga handlingar.

Werdohl, november 2020



Oliver Schuster



Dr. Thomas Triska



Jan Furnivall

Innehåll

I. Om Uppförandekoden

II. Principiella riktlinjer för våra handlingar

Beteende i affärssammanhang

1. Efterlevnad av lagstiftning
2. Rättvis och fri konkurrens
3. Förbud mot korruption
4. Undvikande av intressekonflikter
5. Samarbete med tredje part
6. Internationell handel och exportkontroll
7. Förebyggande av penningtvätt

Interaktioner med kollegor och anställda

8. Ömsesidig respekt och likabehandling
9. En sund och säker arbetsplats
10. Skydd av mänskliga rättigheter och arbetstagares rättigheter

Skydd av företagets resurser

11. Användande av företagets resurser
12. Sekretess och skydd av immateriella rättigheter

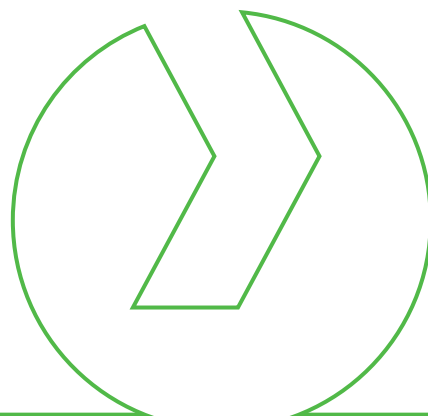
Hantering av information

13. Öppen kommunikation
14. Reglering av insiderhandel
15. Dataskydd

Vårt företags samhällsansvar

16. Produktsäkerhet och kvalitet
17. Ansvar för miljön
18. Socialt engagemang

III. Implementering och efterlevnad



I. Om Uppförandekoden

Vosslohs Uppförandekod beskriver grundläggande och globalt applicerbara uppförandenormer vilka utgör grunden för våra beslut och handlingar. Med det i åtanke, översätter den såväl de rättsliga bestämmelser som binder ett företag och dess anställda, såsom våra egna värderingar och normer, till klara, lättförstådda regler och principer.

De normer som ställs upp i Uppförandekoden gäller globalt, för alla styrelsemedlemmar, företagsledare och anställda (härefter kallade „Anställda“) i Vosslohkongcernen. Uppförandekoden syftar till att hjälpa våra Anställda att tolka och applicera våra principer. Den beskriver det beteende som vi förväntar oss av våra Anställda.

Varje Anställd kan komma att konfronteras av rättsliga eller etiska frågor i sin vardag. När det händer kan följande frågor bistå i beslutsprocessen:

- > *Är mitt beslut förenligt med vårt företags grundläggande principer?*
- > *Är jag övertygad om att mitt beslut är lagligt och i överensstämmelse med gällande lagstiftning?*
- > *Är jag övertygad om att mitt beslut är det bästa för Vossloh?*
- > *Kommer mitt beslut att tåla offentlig granskning? Vilket intryck skulle det ge i en tidningsrubrik?*

En enskild Anställds försummelse kan allvarligt skada vårt företags rykte och leda till betydande (ekonomisk) skada för Vossloh. Vårt företag tolererar inga lagöverträdelser och kommer att samvetsgrant följa upp varje överträdelse, särskilt så i fråga om medvetna överträdelser. Varje överträdelse kan leda till disciplinära åtgärder (inklusive uppsägning) samt både civil- och straffrättsliga processer.

Överträdelser kan nästan alltid undvikas genom att tidigt söka rådgivning. Om du är osäker på vilka krav som gäller eller huruvida dina handlingar är legalt eller etiskt försvarbara, förväntar vi oss att du diskuterar frågan med din närmsta chef, den relevanta enheten (t.ex. den juridiska avdelningen, personalavdelningen eller finansavdelningen) eller en behörig Compliance Officer. Du måste meddela din närmsta chef eller en behörig Compliance Officer om varje misstänkt eller faktisk överträdelse av lagen eller av interna riktlinjer.

II. Principiella riktlinjer för våra handlingar

Beteende i affärssammanhang

1. Efterlevnad av lagstiftning

Efterlevnad av all tillämpbar lagstiftning är Vosslohs främsta prioritet. Varje Anställd måste iaktta alla rättsliga regler och normer som kan komma att påverka deras aktiviteter. Detta gäller oavsett vilken rättsbefogenhet de har.

Denna Uppförandekod kan inte lista varje rättslig regel eller norm som Vosslohanställda runtom i världen behöver efterleva. Den statuerar däremot grundläggande principer för ansvarsfullt handlande. Det är varje Anställds eget ansvar att hålla sig informerad om de lagar som gäller för deras verksamhet. Om nationell lagstiftning ställer högre krav än Vosslohs interna regelverk är det självklart den nationella lagstiftningen som gäller.

Skulle osäkerhet uppstå ska varje Anställd söka rådgivning från den ansvariga funktionen inom Vosslohs organisation. Vossloh kommer att ta ansvar för att se till att fullt stöd ges till Anställda i deras ansträngningar för att verka i enlighet med gällande lagstiftning samt på ett etiskt riktigt sätt.

2. Fri och rättvis konkurrens

Vossloh stödjer regelverk för fri och rättvis konkurrens. I vår konkurrens förlitar vi oss på vår kompetens, vår kundorientering, våra produkters och tjänsters kvalitet samt vår innovationsförmåga. All form av konkurrenshämmande beteende är strikt förbjudet. Varje Anställd ska vara fullt medveten om att överträdelser av konkurrenslagstiftning under alla omständigheter går emot Vosslohs intressen och utan undantag är förbjudna.

Väsentliga överträdelser av konkurrensrätt - beteende som är strikt förbjudet - inkluderar, men är inte begränsade till:

- > *Olaglig samordning och överenskommelser med konkurrenter angående priser, villkor, fördelning av marknader, kunder eller territorier, kapacitets- eller produktionsbegränsning.*
- > *Olagligt utbyte av känslig information med konkurrenter, såsom priser, prisändringar, marginaler samt rabatter.*
- > *Missbruk av dominant marknadsställning.*



II. Principiella riktlinjer för våra handlingar

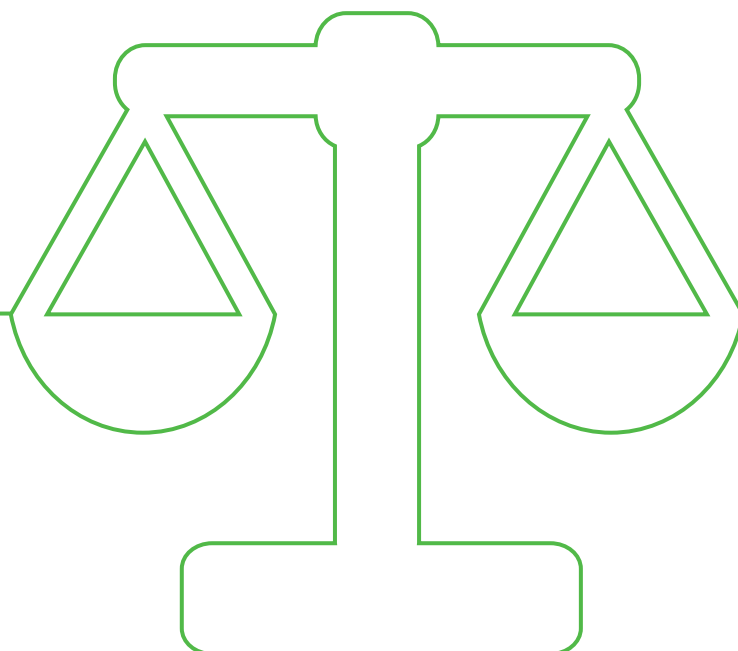
För överträdelser gäller stränga straff och böter för såväl företaget som individen som utfört handlingen. Därutöver kan varje konkurrensrättslig överträdelse potentiellt skada, både allvarligt och varaktigt, Vosslohs tillgångar och rykte, t.ex. genom skadeståndskrav från kunder, ogiltigförklaring av kundavtal eller uteslutning från framtida upphandlingar.

Följaktligen, skulle något tvivel uppstå angående konkurrensrätt ska Anställda på ett tidigt stadium meddela deras juridiska avdelning. Du finner mer information och bindande riktlinjer för uppförande i „Vosslohs riktlinjer för efterlevnad av konkurrensrättsliga regler“.

3. Förbud mot korruption

Vossloh tolererar ingen form av korruption. Att förse tredje part med otillbörliga fördelar är strikt förbjudet. Detta förbud gäller utan undantag eller begränsning, dvs. oavsett vem som förser vem med en orättvis fördel, oavsett del av världen, samt oavsett orsak. Vi ser hellre att vi går miste om en affärsmöjlighet och därmed missar interna målsättningar än att vi bryter mot lagen.

Varje överträdelse av korruptionslagstiftning är ett allvarligt brott och kan orsaka materiell skada, både för individen och för företaget. Det är därför en Anställd hos Vossloh aldrig får erbjuda, bevilja, kräva eller acceptera någon form av personlig fördel, om den så ger minsta sken av att syfta till att påverka ett affärsmässigt eller administrativt beslut. Detsamma gäller för alla våra agenter och representanter (t.ex. försäljningsagenter och konsulter).



Vår erfarenhet hittills visar att frågor uppstår särskilt i samband med gåvor och inbjudningar vid daglig affärsverksamhet. Om du någon gång känner tvivel bör du skydda dig mot risken att oavsiktligt begå en brottslig handling genom att diskutera saken med din närmsta chef eller din behöriga Compliance Officer.

Vossloh har publicerat "Riktlinjer för förhindrande av korruption", vilken sammanfattar de bindande normer som gäller inom Vosslohkonzernen samt ger ytterligare information.

4. Undvikande av intressekonflikter

Att undvika intressekonflikter är varje Vosslohanställds skyldighet. Affärsbeslut som tas av Vossloh bör inte påverkas av någon enskilds personliga intressen eller relationer.

Konflikter kan uppstå om du har släktband till, eller har ett personligt förhållande med, en affärspartner, en myndighet, eller en av deras respektive anställda, eller om du har personliga ekonomiska intressen, t.ex. om du driver din egen verksamhet eller är en delägare i ett företag. Sekundära anställningsförhållanden kan också skapa en ekonomisk och moralisk beroendeställning.

Det korrekta sättet att hantera potentiella intressekonflikter är att öppet redovisa dem. Du bör förhindra minsta misstanke om en intressekonflikt och bör informera din närmsta chef om varje tillfälle då du tror att du kan vara eller komma att bli föremål för en intressekonflikt.

Skulle en intressekonflikt föreligga ska du alltid erhålla skriftligt godkännande från din Business Unit Compliance Officer innan du tar några affärsrelaterade beslut. För att ta sekundär anställning krävs alltid skriftligt godkännande från din personalavdelning i förväg.

5. Samarbete med tredje part

Vossloh ser sig som en samarbetspartner till sina konsulter och leverantörer. Alla bidrar till vår framgång. Därför behandlar vi våra affärspartners på ett rättvist sätt och som jämlikar. Detta betyder emellertid att vi också förväntar oss att våra partners tillämpar regler som är jämförbara med de vi själva tillämpar.

Även om vi sätter tillit till våra partners, övervakar vi ändå från fall till fall de verksamheter de driver för Vossloh, för att säkerställa att de är förenliga med gällande rätt.

II. Principiella riktlinjer för våra handlingar

6. Internationell handel och exportkontroll

Vossloh är övertygat om att frihandel bidrar till att skapa välstånd runtom världen. Vi beaktar alla de bindande export- och importrestriktioner som följer av nationell eller internationell rätt, samt alla relaterade krav på godkännande som gäller för våra produkter och tjänster.

7. Förebyggande av penningtvätt

Vossloh deltar inte i någon typ av penningtvätt och uppfyller sin skyldighet att förebygga penningtvätt. Skulle osäkerhet uppstå ska varje Anställd meddela ansvarig finans- eller juridisk avdelning om någon ovanlig finansiell transaktion skulle kunna misstänkas som penningtvätt. Detta gäller särskilt transaktioner med kontantinslag.

Interaktioner med kollegor och anställda

8. Ömsesidig respekt och likabehandling

Det är våra Anställda som lägger grunden för Vosslohs framgång. För att varje Anställd ska kunna bidra med sin kompetens och sina styrkor ska Vossloh upprätthålla en arbetsmiljö byggd på ömsesidig respekt och tillit. I egenskap av internationellt företag står vi för mångfald, tolerans och likabehandling. Mångfald är en tillgång vi värderar högt, då våra anställdas varierade bakgrunder främjar kreativitet, och hjälper oss att bättre förstå våra kunder runtom världen.

Därför får beslut, oavsett inom vilken sektor av vårt företag de tas, aldrig påverkas, vare sig direkt eller indirekt, av någon form av diskriminering baserad på en persons kön, ålder, ras, hudfärg, trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder. Vidare får en persons kulturella, etiska eller nationella bakgrund, samt politiska eller filosofiska åsikter aldrig påverka några affärsrelaterade beslut. Personalrelaterade beslut ska baseras enbart på objektiva kriterier, såsom kvalifikationer, kompetens, prestation och erfarenhet.

Objektiva, respektfulla och rättvisa interaktioner förutsätts, likaså är en tillitsfylld och konstruktiv samverkan. Alla anställda förväntas att respektera varandras värdighet, privatliv och individuella rättigheter. Diskriminering, trakasserier, eller kränkande beteende tolereras inte, och kommer att leda till arbetsrättsliga konsekvenser.



9. En sund och säker arbetsplats

En sund och säker arbetsmiljö utgör ledorden i all Vosslohs verksamhet. Vårt ansvar gentemot anställda och kollegor förbinder oss att göra vårt yttersta för att förhindra olyckor och risker. Arbetsmiljökommittén är en permanent koncernövergripande enhet som hanterar säkerhet på arbetsplatsen. Vossloh har utfärdat en gemensam policy för hälsa och säkerhet som är bindande för alla våra företag runtom världen. Den utlyser en noll-vision i fråga om olyckor som vår främsta målsättning.

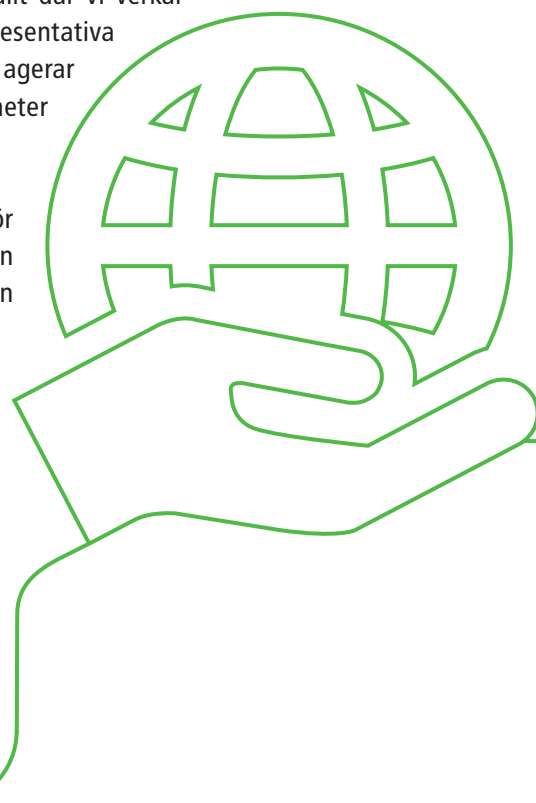
Var och en av våra Anställda ska främja hälsa och säkerhet på sin egen arbetsplats och ska följa regelverk för en säker arbetsmiljö. Följande regler ska alltid följas:

- > Följ alltid alla regler angående hälsa och säkerhet på arbetsplatsen.*
- > Agera alltid med största möjliga omsorg för att försäkra dig om att ingen utsätts för någon risk.*
- > Agera alltid med omtanke och med försiktighet så att du undviker potentiellt farliga situationer. Försök att lösa problem omedelbart och meddela dina kollegor.*
- > Meddela din närmsta chef samt den person på din arbetsplats med ansvar för säkerhet på arbetsplatsen, utifall en farlig situation skulle komma att uppstå.*

10. Skydd av mänskliga rättigheter och arbetstagares rättigheter

Alla Anställda ska respektera internationellt erkända mänskliga rättigheter och bidra till deras iakttagande. Vi förkastar all sorts tvångs- och barnarbete. Överallt där vi verkar respekterar vi våra Anställdas rätt att upprätta fackföreningar eller representativa arbetstagarorganisationer, baserade på demokratiska principer, såvitt de agerar inom lagligt uppsatta gränser. Vi stödjer också hävdandet av dessa rättigheter hos våra samarbetspartners.

Ett nära och tillitsbaserat samarbete med arbetstagarrepresentanter utgör en viktig del av bolagsstyrning och är en etablerad princip hos Vossloh. En öppen och konstruktiv dialog, byggd på ömsesidig respekt, utgör grunden för ett ömsesidigt förtroende samt ett tillitsbaserat samarbete.



II. Principiella riktlinjer för våra handlingar

Skydd av företagets resurser

11. Användande av företagets resurser

Vossloh bidrar med företagsresurser för att uppnå gemensamma målsättningar. För att försäkra oss om långsiktig framgång krävs att dessa resurser, oavsett nivå, används på ett effektivt sätt.

Att slösa eller missbruka företagets resurser – vilket inkluderar arbetstid – försvagar Vosslohs produktivitet och ekonomiska resultat vilket påverkar oss alla. Varje Anställd kan bidra till ett korrekt användande av företagets resurser genom att:

- > Alltid hålla kostnader i åtanke och att samvetsgrant överväga huruvida en utgift är nödvändig eller lämplig.*
- > Hantera företagets egendom med omsorg samt skydda den så att den inte skadas, förstörs eller blir stulen.*

12. Sekretess och skydd av immateriella rättigheter

Våra företags- och affärshemligheter, vilka omfattar bl.a. uppfinningar eller sakkunskap, är värdefulla tillgångar som utgör grunden för vårt företags framgång. Vossloh investerar omfattande mänskliga och finansiella resurser i att utveckla nyskapande produkter och tjänster. Det är därför denna typ av information förtjänar särskilt skydd.

Varje Anställd är skyldig att bidra till att skydda sådan information. Sekretessbelagd företagsinformation måste alltid hemlighållas och får endast användas för affärsrelaterade syften. Sekretessbelagd information får aldrig röjas till icke-auktoriserade individer – inklusive vänner och familj.

Våra samarbetspartners företags- och affärshemligheter måste också skyddas mot obehörig användning.



Hantering av information

13. Öppen kommunikation

Det är av yttersta vikt för Vossloh att vår kommunikation med aktieägare, samarbetspartners, anställda och allmänheten, i fråga om företagets verksamhet, präglas av öppenhet och sanningsenlighet. Varje Anställd ska bidra till att interna och externa rapporter, anteckningar och annan dokumentation alltid är kompletta, korrekta och punktligt levererade, i enlighet med gällande lagstiftning.

14. Reglering av insiderhandel

Då Vossloh är ett börsnoterat företag är vi strikt reglerade av kapitalmarknadslagar vilka bl.a. förbjuder Vosslohs Anställda från att ta del i insiderhandel. Om du har tillgång till sekretessbelagd information vilken, om allmänheten skulle få tillgång till den, skulle kunna påverka marknadspriser på värdepapper så är det olagligt och straffbelagt att använda denna information för personlig vinning eller att avslöja informationen till tredje part. Detta gäller särskilt om det är Vosslohs aktiepriser som skulle komma att påverkas.

Det är också förbjudet att rekommendera en tredje part att köpa eller sälja värdepapper baserad på insiderinformation. Exempel på insiderinformation omfattar opublicerad finansiell information samt information som berör ett planerat uppköp eller en planerad försäljning av aktieinnehav. Vosslohs Riktlinjer för insiderinformation innehåller ytterligare information om den här typen av frågor.

15. Dataskydd

Vossloh respekterar varje människas rätt till skydd av personliga data och säkerställer att modern informations- och kommunikationsteknologi används på ett lämpligt sätt. Vi tillämpar den högsta möjliga skyddsnivån av anställdas och samarbetspartners personliga information och vi behåller, behandlar och använder oss enbart av sådan information i den utsträckning som detta är nödvändigt för vår dagliga verksamhet.



II. Principiella riktlinjer för våra handlingar

Företags samhällsansvar

16. Produktsäkerhet och kvalitet

Våra produkter och tjänster har varit kända för sin överlägsna kvalitet, samvetsgranna tillverkning och enastående tillförlitlighet i över 130 år. Att försäkra oss om vår produkts kvalitet, säkerhet och tillförlitlighet är därför avgörande för vår framgång. Särskilt i fråga om järnvägsteknik måste våra produkter uppnå högsta möjliga kvalitets- och säkerhetsstandard. Vi strävar konstant mot att förbättra våra produkter och processer och därmed försäkra oss om att de når högsta möjliga kvalitetsstandard.

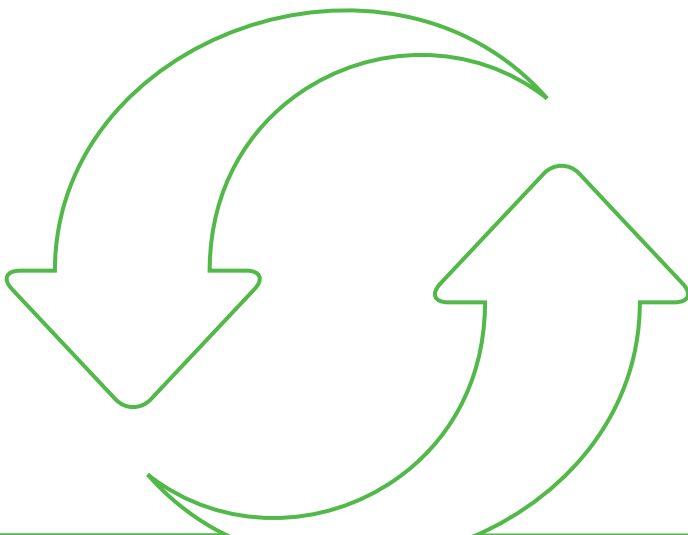
17. Ansvar för miljön

Det är av stor vikt för Vossloh att vi arbetar för en hållbar utveckling och ett gott klimatskydd samt att resurser används på ett effektivt sätt. I utvecklandet av nya produkter och i tillhandahållandet av tjänster, eller i samband med fabriksdrift, anstränger vi oss för att begränsa effekterna av vår verksamhet på miljön, och för att försäkra oss om att våra produkter bidrar positivt till att skydda miljön och klimatet. Varje Anställd är ansvarig för att se till att naturresurser används på ett ansvarsfullt sätt och för att bidra till miljö- och klimatskydd genom sitt eget beteende.

18. Socialt engagemang

Vossloh bär, i sin egenskap som ett börsnoterat företag, ett socialt ansvar. Av den anledningen stödjer vi sociala, kulturella och sportrelaterade institutioner och organisationer på de olika platser där vi bedriver vår verksamhet runtomkring i världen och bidrar därmed till en bättre livskvalitet, välbefinnande och hållbarhet. Donationer och sponsringar ska alltid bidra till allmännyttan. Vosslohs Riktlinjer för förhindrande av korruption innehåller ytterligare detaljer om de regler som gäller för donationer och sponsring.

Vi välkomnar socialt engagemang och uppmuntrar alla våra Anställda att delta i aktiviteter som främjar allmänhetens välbefinnande.



III. Implementering och efterlevnad

Uppförandekoden som ett centralt inslag i Vosslohs Compliance Managementsystem

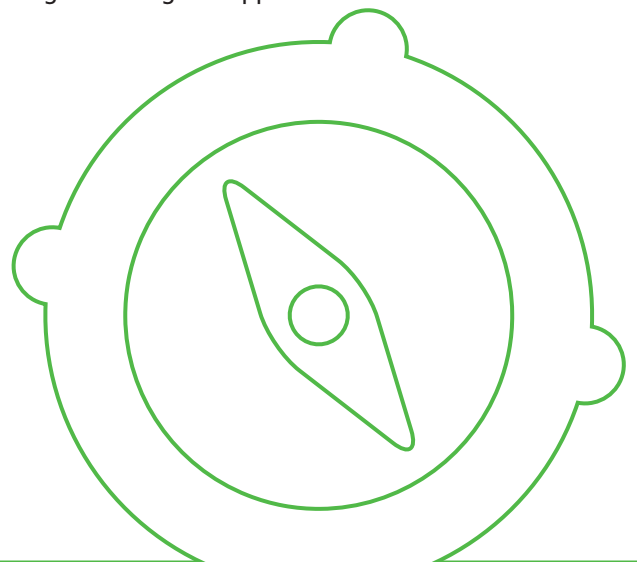
Vossloh AG:s styrelse har introducerat ett Compliance Managementsystem för Vossloh-koncernen. Compliance Managementsystemet är utformat för att säkerställa efterlevnad av alla gällande lagar samt företagets interna riktlinjer och policyer. Det är ämnat att skydda Vossloh och enskilda Anställda från att begå allvarliga eller kostsamma överträdelser. Denna Uppförandekod är central i Vosslohs Compliance Managementsystem.

Varje Anställd hos Vossloh har mottagit en kopia av denna Uppförandekod. Dessutom är Uppförandekoden tillgänglig på intranätet och på Vosslohs hemsida. Uppförandekoden är bindande för alla Anställda i Vosslohkoncernen. Varje överträdelse av Uppförandekoden kommer, beroende på de för fallet tillämpliga reglerna, få konsekvenser i enlighet med gällande arbetsrättsliga regelverk och kommer att leda till civilrättsliga påföljder, om inte straffrättsliga sådana.

Företagsledares ansvar för Compliance

Compliance, dvs. agerande i enlighet med alla gällande lagar och internationella riktlinjer och policyer, är hela organisationens ansvar. Icke desto mindre måste chefer och företagsledare agera som förebilder och deras handlingar kommer att bedömas utifrån en högre standard under denna Uppförandekod.

Företagsledare är de första kontaktpersonerna i frågor gällande uppföranderegler och säkerställer att varje Anställd är bekant med och har förstått Uppförandekoden. De ska förhindra oacceptabelt beteende och vidta effektiva åtgärder för att förhindra försummelse inom deras ansvarsområde. Förtroende och effektivt samarbete visas genom ärlig och öppen kommunikation och ömsesidigt stöd.



Vosslohs Complianceorganisation / Kontaktuppgifter

I syfte att stödja företagsledare och anställda har Vossloh AG:s styrelse upprättat en Complianceorganisation för Vosslohkongcernen vilken är utformad i syfte att försäkra efterlevnad av regler inom Vosslohkongcernen.

Complianceorganisationen består av vår Chief Compliance Officer som stöds av Complianceavdelningen som upprättats inom Vossloh AG. Dessutom har en Business Unit Compliance Officer tillsatts för varje affärsenhet inom Vosslohkongcernen och, som en övergripande regel, ska en Lokal Compliance Officer utses för varje företag inom Vosslohkongcernen. Vosslohkongcernens rutin för efterlevnad av reglerna ska styra varje Compliance Officers arbete, funktion och ansvar.

Kontaktuppgifter för varje behörig Compliance Officer har också delgetts varje Anställd i samband med Uppförandekoden. De finns också tillgängliga på Vosslohs hemsida. Utöver din närmsta chef så finns din Compliance Officer tillgänglig för att besvara eventuella frågor som kan komma att uppstå angående ett lämpligt uppträdande samt för ytterligare upplysning.

Anmälan av möjliga överträdelser / ombudsperson

Varje Anställd ska underrätta sin närmsta chef eller behörig Compliance Officer om överträdelser av denna Uppförandekod, av gällande lagstiftning eller av interna riktlinjer och policyer. Ingen Anställd som anmäler en faktisk eller misstänkt överträdelse i god tro ska vara rädd för att råka ut för någon sorts bestraffning eller vedergällning.

Därutöver ska oberoende externa kontaktpersoner finnas tillgängliga som ombudsmän, i fall Anställda skulle vilja anmäla potentiella överträdelser. Dessa ombudsmän är jurister som har utnämnts av Vossloh specifikt för detta syfte och som är bundna av fullständig sekretess. Ombudsmännen har blivit instruerade att preliminärt klargöra frågan så att den kan följas upp.

Anmälningar som har tagits emot av en ombudsman kommer att hanteras av Chief Compliance Officer – anonymt om den anmälade personen har bitt om detta. Chief Compliance Officer ska utreda varje fall som kommer till hans eller hennes kännedom samt dokumentera all mottagen information, alla handlingar som tagits i utredningssyfte och, om sådana skulle förekomma, alla relaterade påföljder.

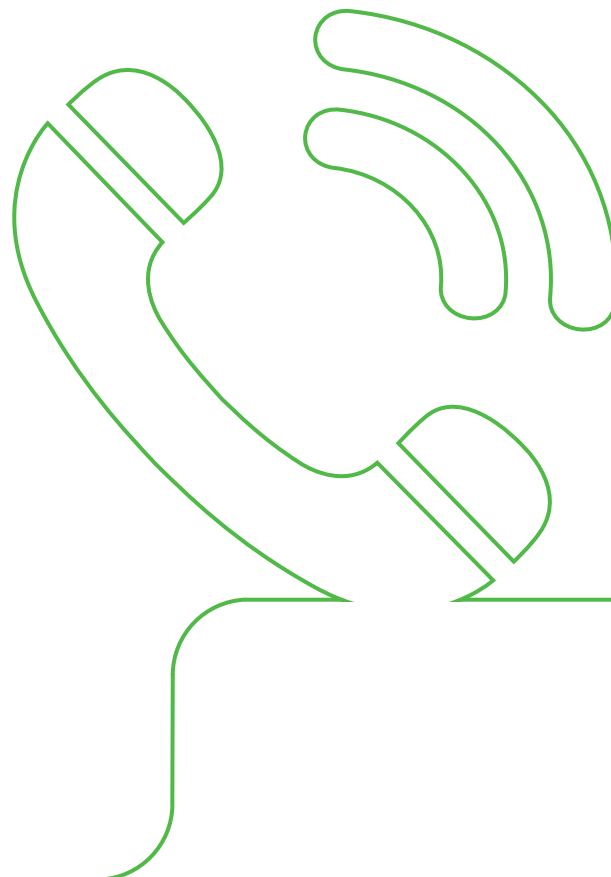
Kontaktuppgifter för varje respektive oberoende ombudsman utsedd av Vossloh har delgetts varje Anställd i samband med denna Uppförandekod och är också tillgänglig på Vosslohs intranät.

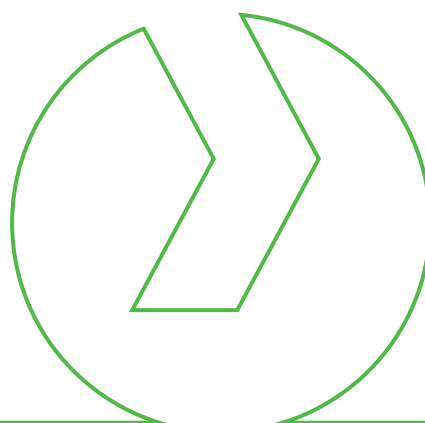
Ytterligare information och kontakt

Mer information om Compliance, och om alla riktlinjer och policyer som refererats till i denna Uppförandekod finns tillgänglig på Vosslohs intranät.

Denna Uppförandekod har antagits av Vossloh AGs styrelse den 12 december 2016 som en uppdaterad version av den Uppförandekod som introducerades 2007. Chief Compliance Officern är ansvarig för förberedandet, införandet, samt eventuella tillägg till Uppförandekoden å styrelsens vägnar.

Vossloh Aktiengesellschaft
Compliance Office
Vosslohstr. 4
58791 Werdohl
Tyskland
Telefon +49 2392 52-723
Telefax +49 2392 52-328
Email: compliance@vossloh.com





Vossloh Aktiengesellschaft
Vosslohstraße 4 · 58791 Werdohl · Tyskland
Postfach 1860 · 58778 Werdohl · Tyskland
Telefon +49 2392 52-0
Telefax +49 2392 52-219

www.vossloh.com