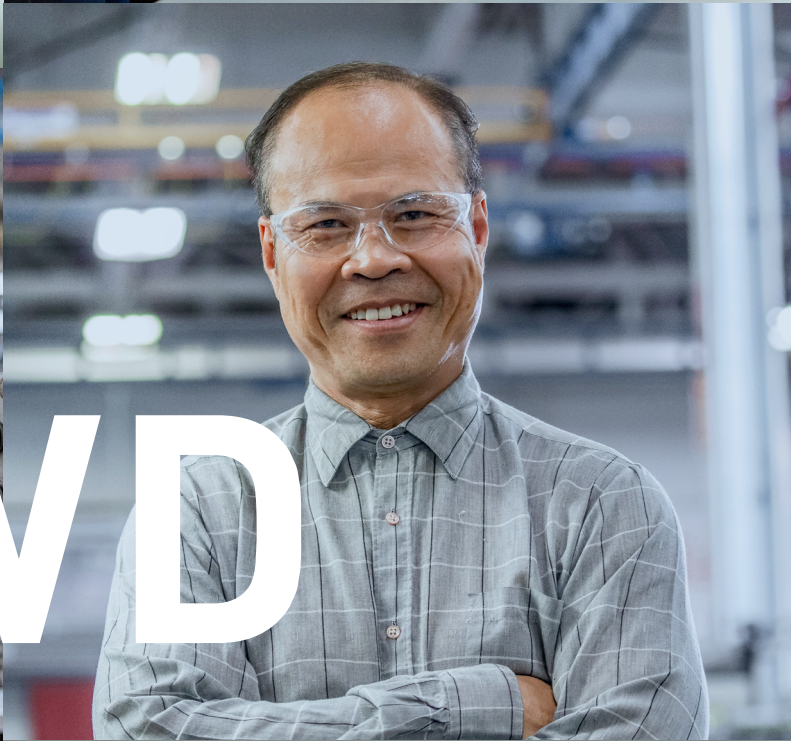


Eine Tradition der Integrität

Der Woodward Verhaltens- und Ethik-Kodex

INHALTSVERZEICHNIS

1. Eine Tradition an Integrität: Nachricht von Chip Blankenship, CEO	7	4. Geschäfte auf die richtige Art und Weise tätigen	13	5. Streben nach Exzellenz	21
2. Unsere Verpflichtung	10	A. Einhaltung von Gesetzen	13	A. Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit	21
A. Anwendbarkeit	10	1. Im Allgemeinen	13	B. Kundenzufriedenheit und Qualität	21
B. Pflicht zur Meldung von Bedenken	10	2. Nicht-öffentliche Informationen und Insiderhandel	13	C. Finanzberichterstattung	21
C. Keine Vergeltungsmaßnahmen	10	3. Geschäfte mit Regierungen	14	D. Investorenbeziehungen	22
D. Führungskräfte	10	4. Handelskonformität	14	E. Öffentlichkeitsarbeit und soziale Medien	22
E. Nichteinhaltung	10	B. Umgang mit Dritten	15	6. Berichterstattung und andere Anfragen	23
F. Anwendbarkeit auf den Vorstand	10	1. Korruptionsbekämpfung	15	7. Ausnahmeregelungen	24
3. Respekt und Verantwortung	11	2. Geschenke und Einladung an/von Dritten	15		
A. Chancengleichheit	11	3. Politische Spenden und Aktivitäten	16		
B. Respekt für unsere Mitarbeiter	11	4. Faire Geschäftspraktiken	16		
C. Menschenrechte	11	5. Kartellverstöße und unlauterer Wettbewerb	16		
D. Gewaltfreier Arbeitsplatz	11	C. Schutz unseres Unternehmens	17		
E. Verbot von Diskriminierung und Belästigung	12	1. Geschäftsmöglichkeiten	17		
F. Missbrauch von Substanzen	12	2. Interessenkonflikte	17		
G. Vertraulichkeit personenbezogener Daten	12	3. Vertraulichkeit	18		
		4. Geschäftliche Aufzeichnungen	19		
		5. Computer- und Netzwerknutzung	19		
		6. Schutz unserer Vermögenswerte	20		



#WEAREWWD

EINE TRADITION DER INTEGRITÄT: NACHRICHT VON CHIP BLANKENSHIP, CEO



Integrität hat bei Woodward eine starke Tradition und ist ein zentraler Wert, der in unserer Woodward-Satzung verankert ist. Führung mit Integrität gewährleistet, dass wir ein vertrauenswürdiger Partner für unsere Aktionäre, Kunden, Mitglieder, Lieferanten, die Gemeinschaft und die Umwelt sind. Es bedeutet, immer das Richtige zu tun.

Zur Integrität bei Woodward gehört es, das Vertrauen unserer Kunden in ihr geistiges Eigentum und ihre technischen Pläne zu schützen und die äußerst zuverlässigen Qualitätsprodukte zu liefern, die unsere Kunden und Endverbraucher erwarten. Es bedeutet auch, dass wir überall dort, wo wir operieren und Geschäfte tätigen, alle Gesetze und Vorschriften einhalten.

Wenn wir das Richtige tun wollen, müssen unsere Führungskräfte und Mitglieder den Mut haben, ihre Stimme zu erheben, wenn sie etwas beobachten, das nicht unseren Werten entspricht, und sie müssen ein psychologisch sicheres Umfeld vorfinden, in dem sie keine Konsequenzen zu befürchten haben.

Dieser Kodex bietet einen Rahmen dafür, wie Mitarbeiter Geschäfte im Namen von Woodward tätigen sollten. Die Mitarbeiter sollten diesen Kodex lesen und ihn immer wieder zu Rate ziehen, bevor sie Entscheidungen treffen, da er bei auftretenden Konflikten eine Orientierungshilfe bietet und die Ressourcen aufzeigt, die erforderlich sind, um sicherstellen, dass das Anliegen beachtet werden.

Integrität geht Hand in Hand mit unseren anderen Grundwerten: respekt- und verantwortungsvoll sowie bescheiden und engagiert. Das bedeutet, dass wir uns gegenseitig Wertschätzung entgegenbringen, respektvoll miteinander umgehen, zu unserem Verhalten stehen und immer danach streben, besser zu werden. Unser Kodex ist unser Leitfaden, um unsere Handlungen an diesen Werten auszurichten.

Einige Richtlinien und Informationen in diesem Kodex sind technischer Natur und können komplex erscheinen. Sie sollten sich mit ihnen vertraut machen und bei Bedarf um Rat fragen. Wenn Sie Fragen zum Inhalt dieses Kodex oder anderer Richtlinien, Gesetze und Vorschriften haben, sollten Sie mit Ihrem Vorgesetzten, der Personalabteilung, der Rechts- und Compliance-Abteilung oder dem Business Conduct Oversight Committee („BCOC“) sprechen, um Ihre Fragen zu klären.

Ich habe mich verpflichtet, als Vorbild für unsere Werte zu dienen und unseren Mitarbeitern auf allen Ebenen des Unternehmens zu helfen, mit Integrität zu handeln.

Vielen Dank

Chip Blankenship
Aufsichtsratsvorsitzender
CEO und President

UNSERE VERPFLICHTUNG

A. Anwendbarkeit

Dieser Kodex gilt für alle Mitarbeiter von Woodward und alle, die Woodward vertreten oder im Namen von Woodward Geschäfte tätigen. Dazu gehören Mitglieder der Geschäftsführung, leitende Angestellte und sonstige Mitarbeiter, Tochtergesellschaften, Vertreter und unabhängige Auftragnehmer von Woodward.

B. Pflicht zur Meldung von Bedenken

Es liegt in der Verantwortung jedes Mitarbeiters, Bedenken über tatsächliche oder potenzielle Verstöße gegen diesen Kodex zu melden. Diese Verpflichtung schließt die Bereitschaft ein, alle Bedenken zu melden und sich bis zu deren Lösung zu engagieren. Informationen zur Meldung von Bedenken finden Sie auf Seite 23.

C. Keine Vergeltungsmaßnahmen

Integrität bedeutet bei Woodward, ein freies und offenes Umfeld zu schaffen, in dem Privatsphäre und Vertraulichkeit respektiert werden. Wir ermutigen zur freiwilligen Meldung von Bedenken und möglichen Verstößen gegen diesen Kodex. Woodward ergreift keine nachteiligen Maßnahmen (einschließlich Entlassung, Degradierung, Suspendierung, Bedrohung oder irgendeine andere Art von Diskriminierung oder Belästigung) gegen Mitarbeiter aufgrund einer rechtmäßigen Handlung des Mitarbeiters, bei der er Informationen zur Verfügung stellt oder anderweitig bei einer Untersuchung eines Verhaltens mitwirkt, von dem der Mitarbeiter mit gutem Grund annimmt, dass es einen Verstoß gegen diesen Kodex darstellt.

D. Führungskräfte

Alle Führungskräfte von Woodward sollten die Grundwerte von Woodward vorleben. Die Führungskräfte sind dafür verantwortlich, eine Atmosphäre zu schaffen und aufrechtzuerhalten, in der Mitarbeiter dazu ermutigt werden, Bedenken zu melden und sicherzustellen, dass die Mitarbeiter angemessen geschult sind. Alle Führungskräfte sind verpflichtet, bei vermuteten Verstößen gegen diesen Kodex, Gesetze, Vorschriften oder andere Woodward-Richtlinien unverzüglich zu handeln. Eine solche Maßnahme kann darin bestehen, die Angelegenheit an eine andere Führungskraft, die Personalabteilung, die Rechts- und Compliance-Abteilung oder das Business Conduct Oversight Committee („BCOC“) von Woodward weiterzuleiten.

E. Nichteinhaltung

Mitarbeiter, die gegen diesen Kodex verstoßen, müssen mit Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung rechnen. Verstöße können auch zivil- und strafrechtliche Sanktionen für Mitarbeiter und Woodward nach sich ziehen. Von allen Mitarbeitern wird erwartet (mit Unterstützung der Führungskräfte, der Personalabteilung, der Rechts- und Compliance-Abteilung und des BCOC), dass sie sich mit den geltenden gesetzlichen Bestimmungen vertraut machen und diese einhalten.

F. Anwendbarkeit auf den Vorstand

Der Vorstand versichert, dass jedes Vorstandsmitglied stets nach ethischen Grundsätzen handelt und sich zur Einhaltung der in diesem Kodex enthaltenen Richtlinien bekennt. Ein Vorstandsmitglied muss sich bei Diskussionen oder Entscheidungen, die seine persönlichen, geschäftlichen oder beruflichen Interessen betreffen, in seiner Funktion als Vorstandsmitglied zurückziehen.

RESPEKT UND VERANTWORTUNG

A. Chancengleichheit

Woodward verpflichtet sich, allen qualifizierten Mitarbeitern und Bewerbern gleiche Beschäftigungsmöglichkeiten zu bieten, unabhängig von Rasse, Hautfarbe, Religion, Alter, Geschlecht, nationaler Herkunft, Behinderung, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität oder -ausdruck, Veteranenstatus, Familienstand, genetischen Informationen oder anderen geschützten Merkmalen, und alle beschäftigungsbezogenen Entscheidungen in Übereinstimmung mit diesem Grundsatz zu treffen.

B. Respekt für unsere Mitarbeiter

Woodward schätzt und respektiert jeden einzelnen unserer Mitarbeiter. Unser Ziel ist es, ein bereicherndes Umfeld zu schaffen, in dem sich unsere Mitarbeiter eingebunden, respektiert, geschätzt und miteinander verbunden fühlen und entsprechend handeln.

Wir stellen Top-Talente ein, entwickeln und fördern sie, um unseren Weg voranzutreiben. Wir erwarten von den Führungskräften und Mitarbeitern, dass sie die unterschiedlichen Sichtweisen und Ideen anderer aktiv einbeziehen, um innovative Lösungen und leistungsstarke Individuen und Teams hervorzuheben.

C. Menschenrechte

Woodward verpflichtet sich, die Menschenrechte in Übereinstimmung mit internationalen Standards zu achten. Wir lassen uns nicht auf Praktiken ein, die Zwangsarbeit zur Folge haben, und wir halten alle arbeitsrechtlichen Vorschriften in Bezug auf Datenschutz, Tarifverhandlungen, Kinderarbeit, Einwanderungspolitik, Arbeitszeiten und Löhne ein.

Wir verpflichten uns zur ethischen Beschaffung von Materialien und halten uns an unsere Conflict Minerals Policy (Richtlinie zu Konfliktmineralien). Woodward erwartet dasselbe Engagement von seinen Lieferanten.

Woodward fordert alle Mitarbeiter auf, die Praktiken Dritter aufmerksam zu überwachen und alles zu melden, was mit diesen Grundsätzen in Konflikt steht oder zu stehen scheint.

D. Gewaltfreier Arbeitsplatz

Woodward setzt sich für einen sicheren, gesunden und produktiven Arbeitsplatz für alle Mitarbeiter ein, der frei von Einschüchterungen, Drohungen und feindseligen oder gewalttätigen Handlungen jeglicher Art ist. Woodward wird die notwendigen Sicherheitsmaßnahmen ergreifen, um den Arbeitsplatz und andere Mitarbeiter vor Gewalt zu schützen, und toleriert kein gewalttätiges oder bedrohliches Verhalten. Das Unternehmen verbietet den unbefugten Besitz oder Gebrauch von Waffen auf dem Firmengelände, in den Geschäftsräumen von Woodward oder während der Durchführung von Woodward-Geschäften, vorbehaltlich geltender Gesetze und wie in der Richtlinie zur Androhung von Gewalt näher ausgeführt.

E. Verbot von Diskriminierung und Belästigung

Wir setzen uns für einen Arbeitsplatz ohne jegliche Diskriminierung ein, an dem alle Mitarbeiter mit Würde, Respekt und Höflichkeit behandelt werden. Es gehört zu den Grundsätzen von Woodward, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Belästigungen ist, und zwar sowohl persönlich als auch auf virtuellen Meeting-Plattformen, am Telefon, über das Internet, bei vom Unternehmen gesponserten Veranstaltungen und auf Geschäftsreisen.

Eine Form der Diskriminierung ist sexuelle Belästigung. Beispiele für sexuelle Belästigung sind:

- **sexuelle Anspielungen, Witze, Kommentare, Verunglimpfungen, Aufforderungen oder bildhafte Kommentare über eine Person;**
- **sexuell anzügliche oder obszöne Objekte, Bilder, Cartoons, Poster, Kleidung, Notizen, Briefe, E-Mails oder elektronische Medien;**
- **sexuelle Gesten, Anzüglichkeiten, Berührungen, Übergriffe.**

F. Missbrauch von Substanzen

Die Qualität und Leistung unserer Produkte werden dadurch beeinflusst, wie wir jeden Tag zur Arbeit erscheinen. Drogenmissbrauch kann eine ernsthafte Bedrohung für die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter darstellen. Mitarbeiter sollten niemals unter dem Einfluss von Drogen oder Alkohol zur Arbeit kommen. Der Konsum, Besitz, Verkauf oder die Verteilung von Alkohol, Drogen oder anderen kontrollierten Substanzen auf dem Gelände von Woodward ist ausdrücklich verboten. Eine Ausnahme für den maßvollen Konsum von Alkohol während einer von Woodward gesponserten Veranstaltung kann von einem Vizepräsidenten genehmigt werden. Mitarbeiter, die den Verdacht haben, dass eine Person, die für das Unternehmen

arbeitet, beeinträchtigt sein könnte, sollten ihre Bedenken unverzüglich einem Vorgesetzten, einer Führungskraft des Unternehmens oder der Personalabteilung mitteilen.

G. Vertraulichkeit personenbezogener Daten

Viele der Länder, in denen wir tätig sind, haben strenge Gesetze zum Schutz der personenbezogenen Daten von Mitarbeitern, und wir verpflichten uns, alle geltenden Datenschutzgesetze einzuhalten.

Bei Woodward:

- Schützen wir die Privatsphäre der Mitarbeiter sowie die Sicherheit und Vertraulichkeit der Unternehmensunterlagen, die personenbezogene Daten enthalten, in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen, Richtlinien und Verfahren.
- Erheben und speichern wir nur korrekte, sachliche Informationen, die auf das absolut Notwendige beschränkt sind, um legitime Geschäftszwecke zu erfüllen und den gesetzlichen Anforderungen zu entsprechen.
- Ist der Zugriff auf diese personenbezogenen Daten nur den Mitarbeitern gestattet, die über ein legitimes geschäftliches Interesse verfügen, sofern keine gesetzlichen Bestimmungen dagegensprechen.
- Werden personenbezogene Daten nur für die notwendigen und rechtmäßigen Zwecke verarbeitet, die der betreffenden Person mitgeteilt wurden, und sie werden ordnungsgemäß entsorgt, wenn sie für diese Zwecke nicht mehr benötigt werden.

Zugehörige Richtlinien

- **Richtlinie zu Konfliktmineralien**
- **Datenschutzrichtlinie**
- **Drogenfreier Arbeitsplatz und Drogenmissbrauch**
- **Erklärung zur Chancengleichheit am Arbeitsplatz**
- **Richtlinie zum belästigungsfreien Arbeitsplatz**
- **Richtlinie zu Menschenrechten**
- **Richtlinie zur Bedrohung durch Gewalt**

GESCHÄFTE AUF DIE RICHTIGE ART UND WEISE TÄTIGEN

A. EINHALTUNG VON GESETZEN

1. Allgemeines

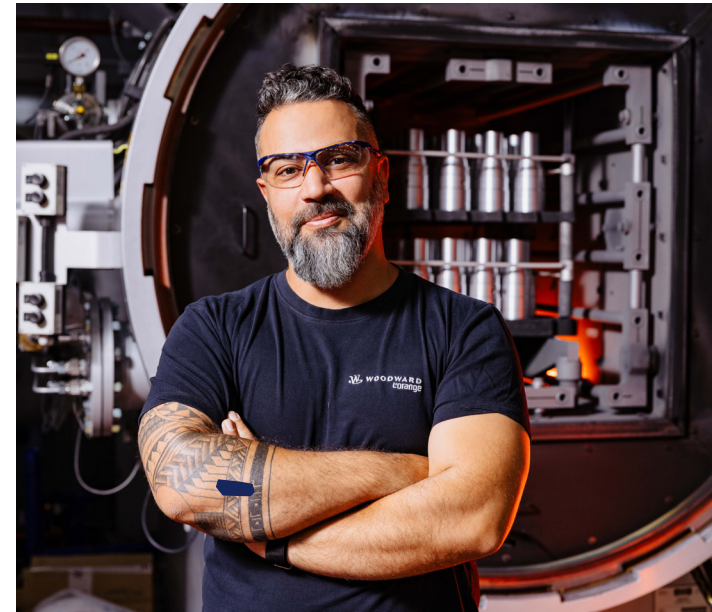
Woodward ist stolz darauf, mit einer Reihe von Lieferanten und Kunden weltweit Geschäfte zu tätigen. Wir sind an alle Gesetze und Vorschriften gebunden, die in den Ländern und Märkten gelten, in denen wir geschäftlich tätig sind, und verpflichten uns, diese einzuhalten. Dies ist nicht nur unsere rechtliche und ethische Verantwortung, sondern ist für den Erfolg von Woodward unerlässlich. Bestimmte Marktbedingungen oder lokale Gepflogenheiten sind niemals eine Rechtfertigung für einen Verstoß gegen das Gesetz. Verstöße könnten Woodward und seine Mitarbeiter strafrechtlicher Haftung, behördlichen Maßnahmen und Zivilklagen aussetzen. Darüber hinaus kann die Nichteinhaltung von Vorschriften dazu führen, dass Woodward von bestimmten Regierungsaufträgen disqualifiziert/ ausgeschlossen wird.

Fragen zur Anwendung oder Auslegung ausländischer oder inländischer Gesetze sind an die Rechts- und Compliance-Abteilung zu richten.

2. Nicht-öffentliche Informationen und Insiderhandel

Die Weitergabe von wesentlichen, nicht öffentlichen Informationen (Material, Non-Public Information, MNPI) außerhalb von Woodward ist generell verboten. MNPI sind Informationen, welche die Entscheidung eines vernünftigen Anlegers zum Kauf oder Verkauf eines Wertpapiers, wie z. B. einer Aktie, Anleihe oder Option, beeinflussen würden. Personen, die Kenntnis von MNPI haben, die mit Woodward oder einem Unternehmen, mit dem Woodward Geschäfte macht, in Verbindung stehen, ist es untersagt, die Wertpapiere dieses Unternehmens zu kaufen oder zu verkaufen, und sie dürfen nicht veranlassen, dass andere in ihrem Namen handeln („Insiderhandel“).

Alle Stakeholder von Woodward unterliegen diesen Einschränkungen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf unsere Mitarbeiter, Auftragnehmer, Kunden und Lieferanten. Alle Fragen, ob Informationen wesentlich oder nicht öffentlich sind oder ob potenzielle wesentliche, nicht öffentlich zugängliche Informationen weitergegeben werden können, sollten an die Rechts- und Compliance-Abteilung gerichtet werden.



Beispiele für wesentliche, nicht öffentliche Informationen sind:

- tatsächliche Gewinne oder Verluste;
- Prognosen für zukünftige Gewinne, Verluste oder andere Gewinnaussichten;
- vorgeschlagene oder bevorstehende Fusion;
- ein Wechsel in der Geschäftsleitung, wie z. B. CEO;
- große Unternehmensereignisse in Bezug auf Wertpapiere;
- tatsächliche oder angedrohte größere Rechtsstreitigkeiten oder die Beilegung solcher Rechtsstreitigkeiten.

3. Geschäfte mit Regierungen tätigen

Woodward führt regelmäßig Geschäfte mit US-amerikanischen und ausländischen Regierungen durch. Jeder Mitarbeiter von Woodward, der in geschäftliche Beziehungen mit einer öffentlichen Einrichtung involviert ist, muss die für diese öffentliche Einrichtung geltenden Gesetze und Vorschriften verstehen und einhalten.

Die Gesetze und Vorschriften, die für Verträge mit der US-Regierung gelten, sind komplex und umfassen unter anderem Gesetze wie den Truth in Negotiations Act („Wahrhaftigkeitsgesetz“), den Anti-Boycott Act, den Procurement Integrity Act oder den Anti-Kickback Act. Weitere Erläuterungen finden Sie in den Richtlinien von Woodward zu Regierungsverträgen.

4. Handelsvorschriften und Compliance

Die USA haben ebenso wie andere Länder Einschränkungen hinsichtlich des Imports und Exports bestimmter Produkte, Dienstleistungen, technischer Daten und Software sowie des Re-Exports entsprechender Waren oder Dienstleistungen implementiert. Woodward hält sich an alle geltenden Handelsgesetze und -vorschriften, einschließlich derjenigen, die sich auf Importe, Exporte und Handelssanktionen beziehen.

Die Gesetze der USA untersagen Unternehmen die Teilhabe an restriktiven Handelspraktiken oder Wirtschaftsboykotten, die von anderen Ländern auferlegt wurden. Wenn Sie eine Anfrage im Zusammenhang mit einem Boykott erhalten, müssen Sie sich unverzüglich an die Rechts- und Compliance-Abteilung wenden.

Zugehörige Richtlinien

- **Richtlinie zu Verträgen mit Regierungen**
- **Richtlinie zur Einhaltung von Regierungsverträgen**
- **Richtlinie zur Einhaltung von Handelsvorschriften**
- **Handel mit Woodward-Aktien**

GESCHÄFTE AUF DIE RICHTIGE ART UND WEISE TÄTIGEN

B. UMGANG MIT DRITTEN

1. Korruptionsbekämpfung

Bei allen geschäftlichen Transaktionen müssen die einzelnen Beteiligten die höchsten Integritäts- und Ethikstandards einhalten und sich an alle geltenden Gesetze halten, einschließlich des Foreign Corrupt Practices Act, des US Travel Act und des UK Bribery Act. Woodward hat im Rahmen seiner Geschäftstätigkeit auch routinemäßig mit internationalen, bundesstaatlichen, staatlichen und kommunalen Behörden zu tun, und die Mitarbeiter müssen sich mit allen zusätzlich geltenden Gesetzen und Vorschriften vertraut machen. Dies gilt auch für die Vorschriften im Zusammenhang mit der Auftragsvergabe durch die Regierung.

Woodward verbietet es, einer Person direkt oder indirekt etwas von Wert zu geben, anzubieten oder zu bewilligen, um in unzulässiger Weise ein Geschäft zu erhalten oder zu bewahren, um einen unzulässigen Geschäftsvorteil zu erlangen oder um eine Geschäftsentscheidung unzulässig zu beeinflussen. Allen Mitarbeitern ist es außerdem untersagt, etwas von Wert anzunehmen oder sich zur Annahme bereit zu erklären, um eine Geschäftsentscheidung zu beeinflussen, oder wenn der Mitarbeiter eine tatsächliche oder vermeintliche Verpflichtung gegenüber dem Geber eingehen würde.

„Alles von Wert“ umfasst mehr als nur Geld. Darunter fallen z. B. Aktien, Spenden für wohltätige

Zwecke, politische Beiträge, Reisekosten, Bewirtung, übermäßige Einladungen oder Geschenke, Rabatte, die der Öffentlichkeit nicht ohne weiteres zugänglich sind, Stellenangebote, die Übernahme oder der Erlass von Schulden, Stipendien und persönliche Gefälligkeiten.

2. Geschenke und Einladung an/ von Drittparteien

Geschenke und Einladungen dürfen niemals dazu verwendet werden, um auf unlautere Weise Aufträge zu erhalten oder Geschäfte fortzusetzen oder um sich einen unlauteren geschäftlichen Vorteil zu verschaffen. Mitarbeiter dürfen gelegentlich Geschenke und Bewirtungsleistungen anbieten oder annehmen, wenn sie einem legitimen Geschäftszweck dienen, nicht zu den verbotenen Geschenken gehören, in unseren Unterlagen korrekt erfasst sind und das Urteilsvermögen nicht beeinträchtigen. Geschenke im Wert von 150 US-Dollar oder mehr müssen außerdem alle Genehmigungsanforderungen erfüllen, die in den Anti-Korruptionsrichtlinien von Woodward festgelegt sind.

Mitarbeiter sollten keine üppigen Mahlzeiten, Geschenke oder Unterhaltungsangebote annehmen oder anbieten, die nicht einem legitimen

- **Beispiele für zulässige Geschenke:** bescheidene Geschenke wie Kalender, Mützen, Tassen und andere Werbeartikel von geringem Wert. Diese sind zulässig, solange sie nur selten erfolgen, von geringem Wert sind und Woodward nicht in Verlegenheit bringen würden, wenn sie öffentlich gemacht würden.
- **Beispiele für verbotene Geschenke:** anstößige Unterhaltung, Bargeld in beliebiger Höhe oder Geschenkkarten im Wert von mehr als 25 US-Dollar.

Zuwendungen an Mitarbeiter der US-Regierung:

- **Es ist nicht gestattet, Mitarbeitern der US-Regierung Geschenke, Gefälligkeiten, Mahlzeiten, Erfrischungen oder Einladungen zukommen zu lassen, sofern es sich nicht um weit verbreitete Erinnerungsstücke mit einem Wert von weniger als 20 US-Dollar oder gelegentliche Erfrischungen im Rahmen eines geschäftlichen Meetings handelt. Derartige Posten dürfen nicht mehr als 50 US-Dollar pro Quelle und Kalenderjahr betragen. Jegliche Fragen sind an die Rechts- und Compliance-Abteilung zu richten.**

Geschäftszweck dienen. Dies gilt auch für sonstige Zuwendungen, die nicht mit angemessenen Geschäftspraktiken vereinbar sind. Wenden Sie sich im Zweifelsfall an die Rechts- und Compliance-Abteilung und gehen Sie lieber auf Nummer sicher.

3. Politische Aktivitäten und Spenden zu politischen Zwecken

Vermögenswerte und Einrichtungen des Unternehmens dürfen nicht zugunsten politischer Parteien oder Kandidaten für öffentliche Ämter verwendet werden, es sei denn, dies ist gesetzlich zulässig und wurde von einem Mitglied der Geschäftsleitung genehmigt. Woodward ermutigt alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum persönlichen politischen Engagement und zur Unterstützung der Parteien und Kandidaten ihrer Wahl.

4. Fairness

Woodward ist bestrebt, fair mit Kunden, Lieferanten und Wettbewerbern umzugehen. Die Mitarbeiter dürfen sich nicht auf Manipulation, Verschleierung, Informationsmissbrauch, falsche Darstellung wesentlicher Tatsachen oder sonstige unlautere Geschäftspraktiken einlassen. Wir sollten immer in gutem Glauben handeln, wenn wir mit anderen Parteien interagieren, und ethisches, unabhängiges Urteilsvermögen an den Tag legen.

5. Kartellverstöße und unlauterer Wettbewerb

Woodward muss in allen Ländern, in denen wir geschäftlich tätig sind, die Kartell- und Wettbewerbsgesetze einhalten. Geschäftsentscheidungen, welche die Preisgestaltung, die Verkaufsbedingungen, den Umgang mit Kunden, Lieferanten oder Konkurrenten und die Teilnahme an Wirtschaftsverbänden betreffen, können im Rahmen dieser Gesetze heikel sein.

Wir bieten Produkte an, die in Bezug auf Qualität, Zuverlässigkeit und Preis wettbewerbsfähig sind, ohne dabei auf geschäftliche Integrität zu verzichten. Wir setzen ausschließlich ordnungsgemäße und legale Mittel ein, um Marketing- und Geschäftsinformationen über Dritte einzuholen.

Woodward-Mitarbeitern ist es untersagt:

- Vereinbarungen über Preise, Bedingungen, Marktanteile oder Angebote mit einem anderen Wettbewerber zu treffen.
- Informationen mit anderen Unternehmen in Bezug auf Wettbewerbsaspekte auszutauschen.
- Mit einer Partei zu vereinbaren, wie ein Angebot abzugeben ist.

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an die Rechts- und Compliance-Abteilung.

Zugehörige Richtlinien

- **Richtlinie zur Korruptionsbekämpfung**
- **Einhaltung der Kartellgesetze**

GESCHÄFTE AUF DIE RICHTIGE ART UND WEISE TÄTIGEN

C. SCHUTZ UNSERES UNTERNEHMENS

1. Geschäftsmöglichkeiten

Von Mitgliedern der Geschäftsführung, leitenden Angestellten und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die legitimen Geschäftsinteressen von Woodward fördern, wenn sich die Möglichkeit dazu ergibt. Mitglieder der Geschäftsführung, leitende Angestellte und Mitarbeiter dürfen eine Geschäftsgelegenheit, die durch die Nutzung von Woodward-Eigentum, Informationen oder durch die Funktion der betreffenden Person bekannt geworden ist und von der sie begründeterweise glauben, dass sie für Woodward von Interesse sein könnte, nicht für sich selbst nutzen (oder an einen Dritten weiterleiten). Diese Geschäftsgelegenheiten sind Woodward vorbehalten, wenn:

- dem Unternehmen die Gelegenheit angeboten wurde oder das Unternehmen diese verfolgt;
- die Gelegenheit sich in der Branche oder dem Geschäftsbereich des Unternehmens bietet;
- das Unternehmen Personal oder Einrichtungen für die Entwicklung des Produkts eingesetzt hat;
- das Unternehmen dafür Ressourcen oder Mittel zur Verfügung gestellt hat.

2. Interessenkonflikte

Ein „Interessenkonflikt“ kann entstehen, wenn die persönlichen, sozialen oder finanziellen Interessen eines Mitarbeiters seine Fähigkeit beeinträchtigen oder beeinträchtigen können, im besten Interesse von Woodward zu handeln. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, in Übereinstimmung mit den Richtlinien von Woodward gegen Interessenkonflikte alle tatsächlichen und potenziellen Interessenkonflikte offenzulegen (einschließlich solcher, die den „Anschein von Unangemessenheit“ erwecken würden) und Maßnahmen zur Beseitigung oder Vermeidung des Konflikts zu ergreifen.

Ein Vorstandsmitglied muss sich bei allen Diskussionen oder Entscheidungen, die seine persönlichen, geschäftlichen oder beruflichen Interessen berühren, zurückziehen. Sollte bei einem leitenden Angestellten ein Interessenkonflikt oder möglicher Interessenkonflikt auftreten, ist unverzüglich der Vorstand darüber in Kenntnis zu setzen. Der Vorstand ist für die Lösung von Interessenkonflikten verantwortlich, an denen ein leitender Angestellter des Unternehmens beteiligt ist.

Alle Fragen zu Interessenkonflikten sollten an die Personalabteilung oder die Rechts- und Compliance-Abteilung gerichtet werden.



Beispiele für potenzielle Interessenkonflikte sind:

- **Überwachung von oder Mitwirkung an Entscheidungen bezüglich Einstellung, Vergütung oder Disziplinarmaßnahmen betreffend einer Person, zu der Sie eine enge persönliche Beziehung haben (z. B. Verwandte, Liebesbeziehungen).**
- **Beschäftigung als Angestellter, Berater oder Mitglied in der Geschäftsführung eines Kunden, Lieferanten oder Wettbewerbers.**
- **Veranlassung der Aufnahme einer Geschäftstätigkeit mit einem Lieferanten durch Woodward, der sich im Besitz eines Verwandten befindet oder durch diesen verwaltet wird.**
- **Verwendung oder Weitergabe von vertraulichen Unternehmensinformationen zum persönlichen Vorteil.**
- **Unangemessene Verwendung von Unternehmenseigentum für den persönlichen Vorteil Dritter.**
- **Besitz eines bedeutenden finanziellen Anteils an einem gegenwärtigen oder zukünftigen Kunden, Lieferanten oder Konkurrenten von Woodward (ausgenommen ist der Besitz von kleinen Mengen an Aktien von börsennotierten Unternehmen).**
- **Beschäftigung oder Anstellung bei einem Unternehmen, das im Wesentlichen ähnliche Arbeiten wie Woodward ausführt oder die Gründung eines solchen Unternehmens, während der aktiven Anstellung bei Woodward.**

3. Vertraulichkeit

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, vertrauliche Informationen über das Unternehmen und vertrauliche Informationen über andere, die uns von unseren Stakeholdern anvertraut wurden, geheim zu halten, es sei denn, ihre Offenlegung ist genehmigt oder gesetzlich vorgeschrieben. Dazu gehören nicht öffentliche Informationen, die Konkurrenten helfen oder Woodwards Geschäfte potenziell schädigen könnten. Vertrauliche Informationen sollten niemals zum persönlichen Vorteil genutzt werden.

Wir dürfen keine geschützten Informationen von einem Lieferanten, Kunden oder Wettbewerber annehmen, es sei denn, diese Informationen sind öffentlich oder wir sind offiziell befugt, sie zu verwenden. Jeder Mitarbeiter, der nichtöffentliche oder geschützte Informationen von einem Lieferanten, Kunden oder Konkurrenten ohne entsprechende Genehmigung (z. B. eine Geheimhaltungsvereinbarung) erhält, darf diese Informationen nicht an andere weitergeben und muss unverzüglich seinen Vorgesetzten sowie die Rechts- und Compliance-Abteilung informieren.

Beispiele für unbeabsichtigte Offenlegungen sind:

- **vertrauliche technische Informationen;**
- **wettbewerbsrelevante Informationen;**
- **Ausschreibungen oder Angebote von Wettbewerbern;**
- **Kosten- und Preisinformationen;**
- **alle Informationen, die so gekennzeichnet sind, dass sie sich nicht im Besitz des Unternehmens befinden sollten.**

GESCHÄFTE AUF DIE RICHTIGE ART UND WEISE TÄTIGEN

C. SCHUTZ UNSERES UNTERNEHMENS

4. Geschäftliche Aufzeichnungen

Die Integrität und Genauigkeit unserer Geschäftsaufzeichnungen haben Auswirkungen auf Behörden, Kunden und Lieferanten. Alle Geschäftsaufzeichnungen, wie Gehalts- und Arbeitszeitaufstellungen, Aufträge, Qualitätsberichte oder Finanzunterlagen, müssen 1:1 den Transaktionen von Woodward entsprechen und alle diesbezüglichen Anforderungen erfüllen. Unter keinen Umständen dürfen Mitarbeiter falsche oder irreführende Einträge erstellen.

Alle Mitarbeiter müssen die Aufbewahrungsrichtlinien und -pläne von Woodward ebenso wie alle anwendbaren Gesetze und Bestimmungen hinsichtlich der Aufbewahrung von Dokumenten und Aufzeichnungen einhalten. Die Mitarbeiter müssen Dokumente und Aufzeichnungen, die für ausstehende oder nach vernünftigem Ermessen absehbare Rechtsstreitigkeiten, Prüfungen oder Untersuchungen von Bedeutung sind, nach Maßgabe durch die Rechts- und Compliance-Abteilung aufzubewahren.

Elektronische Kommunikationsmittel (wie E-Mails) können nur für Geschäftsaufzeichnungen verwendet werden, wenn dies angemessen ist. Ferner sollten Mitarbeiter entsprechende

Schritte unternehmen, um alle elektronischen Geschäftsaufzeichnungen unter Berücksichtigung der einschlägigen Aufbewahrungsrichtlinien von Woodward ordnungsgemäß zu kennzeichnen, abzulegen, zu speichern und ggf. endgültig zu löschen.

5. Computer- und Netzwerknutzung

Woodward verlässt sich auf Computersysteme und Informationstechnologien, um verschiedene Geschäftsabläufe zu unterstützen. Mitarbeiter müssen diese Ressourcen verantwortungsvoll und gemäß allen geltenden Woodward-Richtlinien nutzen.

Die Nichteinhaltung dieser Richtlinien oder die Beteiligung an computergestützten Aktivitäten,



die mit deren Sinn und Zweck unvereinbar sind, können Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses und/oder zivil- und strafrechtliche Verfolgung nach sich ziehen.

6. Schutz unserer Vermögenswerte

Es ist unsere Pflicht, das Eigentum des Unternehmens ebenso wie das unserer Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner zu schützen. Dazu gehören unser geistiges Eigentum (IP), Einrichtungen, Ausrüstung und geschützte Informationen. Woodward schützt seine Patente, Marken, Urheberrechte und Geschäftsgeheimnisse. IP umfasst Software, Marketingmaterialien, Geschäftspläne und Prozesse. Häufig geben unsere Lieferanten und andere Dritte ihr geistiges Eigentum und andere vertrauliche Informationen an uns weiter. Woodward schützt das rechtmäßige geistige Eigentum und vertrauliche Informationen Dritter und erwartet von allen Mitarbeitern, dass sie diese Informationen sorgfältig behandeln.

Unsere Vermögenswerte dürfen nur für legitime Geschäftszwecke verwendet werden. Diebstahl, Nachlässigkeit und Verschwendung haben direkte Auswirkungen auf Woodward. Von den Mitarbeitern

Vermögenswerte des Unternehmens sind u. a. elektronische Kommunikationsmittel, Computer, Mobiltelefone und andere mobile Geräte sowie E-Mail und Internet. Wir dürfen diese Elemente ausschließlich in Übereinstimmung mit den Richtlinien des Unternehmens nutzen. Informationen, Dateien oder Bilder, die von Dritten als anstößig oder erniedrigend empfunden werden könnten, dürfen von den Mitarbeitern nicht verwendet, heruntergeladen oder verteilt werden.

wird erwartet, dass sie alle Vermögenswerte des Unternehmens in Übereinstimmung mit allen Richtlinien von Woodward verwenden.

Zugehörige Richtlinien

- **Sicherheitsrichtlinien für Computer und Informationssysteme**
- **Sicherheitsrichtlinien für Computer und Informationssysteme**
- **Richtlinie zu Interessenkonflikten**
- **Richtlinie zu Transaktionen mit nahestehenden Personen**
- **Richtlinien zum geistigen Eigentum**

STREBEN NACH EXZELLENZ

A. Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit

Wir agieren weltweit auf eine sichere und verantwortungsvolle Weise, welche die Umwelt sowie die Gesundheit und Sicherheit unser Mitarbeiter sowie der Gesellschaft schützt. Wir verpflichten uns zu einem angemessenen Umgang mit Risiken, die unsere Mitarbeiter, Produkte, Einrichtungen, Ausrüstung und die Umwelt betreffen.

Die Sicherheit unserer Mitarbeiter ist entscheidend. Wir halten alle geltenden Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsbestimmungen und -standards in unserem gesamten Unternehmen ein. Von den Mitarbeitern wird erwartet, dass sie sich aktiv für sichere Verhaltensweisen und Arbeitspraktiken einsetzen und sich umweltbewusst verhalten.

B. Kundenzufriedenheit und Qualität

Die Qualität unserer Produkte ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Erfolgs. Woodward engagiert sich für die Lieferung von Produkten und Dienstleistungen, welche die Kundenerwartungen erfüllen oder übertreffen. Woodward legt größten Wert auf höchste Sicherheit, Qualität, Lieferung und Kundenzufriedenheit. Jeder von uns ist dafür verantwortlich, dass die von uns gelieferten Produkte und Dienstleistungen den Qualitätsstandards und Erwartungen entsprechen.

Von den Mitarbeitern wird erwartet, dass sie alle Woodward-Prozesse und -Verfahren sowie alle maßgeblichen Gesetze und Vorschriften in Bezug auf die Sicherheit und Qualität unserer Produkte befolgen. Soweit erforderlich, sollten die Mitarbeiter stets genaue Aufzeichnungen und Berichte über die Qualitätsprozesse führen.

Von allen Woodward-Mitarbeitern wird erwartet, dass sie unsere Prozesse und Produkte verstehen, einhalten und sich aktiv an einer kontinuierlichen Verbesserung beteiligen.

C. Finanzberichterstattung

Woodward wendet angemessene Rechnungslegungsgrundsätze, -verfahren und interne Kontrollen an, um die Erstellung von Jahresabschlüssen in Übereinstimmung mit den geltenden Anforderungen hinsichtlich der Buchführung und Berichterstattung zu ermöglichen. Alle Mitarbeiter von Woodward müssen genaue Aufzeichnungen über die Unternehmensaktivitäten führen, einschließlich Finanzberichte, Quittungen, Spesenabrechnungen, Bestellungen und Buchhaltungsunterlagen. Die dazugehörige Dokumentation darf nicht manipuliert oder geändert werden und muss die Geschäftstätigkeit genau widerspiegeln.

Senior Financial Officers haben ebenso wie alle anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Finanzabteilung von Woodward eine besondere Führungsverantwortung zur Schaffung einer Kultur und einer Umgebung, die ethisches

Verhalten und die Einhaltung von Bestimmungen fördern. Bestimmte Führungskräfte und Mitarbeiter sind außerdem dazu verpflichtet, die Bestimmungen des Woodward-Ethikkodex für Senior Financial Officers und andere Mitarbeiter der Finanzabteilung einzuhalten.

D. Investorenbeziehungen

Woodward informiert seine Investoren, Gläubiger, Wertpapierhandelsmärkte, Mitarbeiter und die allgemeine Öffentlichkeit angemessen, wenn erkennbare Veränderungen eintreten.

Wir legen Wert auf eine vollständige, sachgerechte, zutreffende, zeitnahe und übersichtliche Offenlegung der erforderlichen Informationen gegenüber der Securities and Exchange Commission ebenso wie in anderen öffentlichen Mitteilungen. Jegliche Kommunikation mit Wertpapiermarktteilnehmern muss in Übereinstimmung mit der Securities and Exchange Commission Regulation FD (Fair Disclosure) („Regulation FD“) und den entsprechenden Richtlinien von Woodward erfolgen.

E. Öffentlichkeitsarbeit und soziale Medien

Nur designierte Mitarbeiter dürfen im Namen von Woodward über bestimmte Themen sprechen. Dazu gehört die Kommunikation mit Nachrichtenmedien, Wertpapieranalysten und

Investoren. Diese Bestimmungen sollen eine konsistente, genaue und zeitnahe Bereitstellung von Woodward-Informationen sowie die Einhaltung aller gesetzlichen Anforderungen, einschließlich der Regulation FD, gewährleisten.

Woodwards Politik ist es, alle Medienanfragen durch einen formellen Prozess zu verwalten, um das Unternehmen zu schützen und sicherzustellen, dass die Botschaft(en) unsere Ziele und Absichten korrekt vermitteln. Folglich müssen alle Medienanfragen an Business Communications weitergeleitet werden, bevor ein Gespräch mit einem Reporter begonnen, ein Interview oder ein Vortrag vereinbart oder einem Reporter, Fotografen oder Videofilmer der Zutritt zu einer Woodward-Einrichtung gestattet wird.

Mitarbeiter sollten auch die Bestimmungen und Leitlinien von Woodward in Bezug auf soziale Medien berücksichtigen, bevor sie Informationen öffentlich über soziale Medien teilen. Alle Informationen, die als vertraulich, sensibel oder geschützt betrachtet werden können, sollten nicht öffentlich weitergegeben werden.

Zugehörige Richtlinien

- **Ethikkodex für Senior Financial Officer und andere Finanzmitarbeiter**
- **Richtlinie zu Umweltschutz und Arbeitssicherheit**
- **Richtlinie zu Medienbeziehungen**
- **Qualitätsrichtlinie für One Woodward**
- **Richtlinien für soziale Medien**



BERICHTERSTATTUNG UND ANDERE ANFRAGEN

Wenn Sie Fragen zum Inhalt dieses Kodex haben, einschließlich etwaiger damit verbundener Grundsätze oder Richtlinien, sollten Sie mit Ihrem Vorgesetzten, der Personalabteilung, der Rechts- und Compliance-Abteilung, einer anderen Führungskraft von Woodward oder einem Mitglied des BCOC sprechen.

Alle Mitarbeiter und Führungskräfte haben das Recht und die Verantwortung, Bedenken unverzüglich zu melden, einschließlich, aber nicht beschränkt auf vermutete oder bekannte Verstöße gegen den Kodex, andere Unternehmensrichtlinien oder das Gesetz.

Sie können Verstöße, vermutete Verstöße oder Bedenken offen, vertraulich oder anonym melden, sollten jedoch darauf vorbereitet sein, ausreichend Informationen zur Verfügung zu stellen, damit Woodward der Angelegenheit nachgehen kann (z. B. Namen der mutmaßlich beteiligten Personen, Daten und Art der Aktivität).

Sie können einen Bericht einreichen bei:

- Ihrem Vorgesetzten oder einer anderen Führungskraft von Woodward;
- der Personalabteilung;
- einem Mitglied des Aufsichtsgremiums für Verhaltensweisen;
- der Rechts- und Compliance-Abteilung.

Sie können außerdem über das Webportal oder die gebührenfreie Nummer Ihres Standorts einen Bericht bei der Ethik-Helpline von Woodward (Woodwardinc.ethicspoint.com) einreichen. Weitere Informationen zum Zugriff auf die Ethik-Helpline von Woodward finden Sie in Anhang 1.

Zusätzlich zu den oben beschriebenen Vorgehensweisen können Sie alle Verstöße, vermuteten Verstöße oder Bedenken auch schriftlich mitteilen an Woodward, Inc., z. Hd.: Audit Committee/ General Counsel, 1081 Woodward Way, Fort Collins, CO 80525.

Sie sollten Verstöße oder potenzielle Verstöße nicht auf eigene Faust untersuchen, sondern diese Arbeit den zuständigen Personen im Unternehmen überlassen.

AUSNAHMEREGLUNGEN

Unter äußerst seltenen und besonderen Umständen können Ausnahmeregelungen im Rahmen dieses Kodex nur dann gewährt werden, wenn dies als notwendig und angemessen erachtet wird. Ausnahmeregelungen für Mitarbeiter oder andere Personen, die diesem Kodex unterliegen und nicht zu den Mitgliedern der Geschäftsleitung oder leitenden Angestellten des Unternehmens gehören, können nur vom Chief Executive Officer oder dem General Counsel gewährt werden. Ausnahmegenehmigungen für Mitglieder der Geschäftsleitung oder leitende Angestellte können nur vom Vorstand des Unternehmens erteilt werden und werden umgehend offengelegt, wenn dies durch Vorschriften oder Gesetze vorgeschrieben ist.



ANHANG 1 – Die Ethik-Helpline von Woodward

Um die strikte Vertraulichkeit der gemeldeten Bedenken zu gewährleisten, wird die Helpline von Woodward von EthicsPoint, einem unabhängigen Drittanbieter, zu Verfügung gestellt und verwaltet. Die Help Line ist für jedermann rund um die Uhr erreichbar und ist in mehreren Sprachen verfügbar. Vermutete Verstöße können der Helpline von EthicsPoint auf zweierlei Weise gemeldet werden:

- über ein webbasiertes Online-Berichterstattungs-Tool;
- über die kostenfreien Telefonnummern (länderspezifisch).

Online melden

Zugriff auf das Webportal der Ethik-Helpline über:

- Inside Woodward: klicken Sie auf der Startseite auf die Registerkarte „Ethik-Helpline“.
- Woodwardinc.EthicsPoint.com.

Gebührenfreie Einwahl

LAND	TELEFONNUMMER
AUSTRALIEN	1800973518
BRASILIEN	0800-8911667
BULGARIEN	00-800-0010 WÄHLEN SIE NACH DER AUFFORDERUNG IN ENGLISCH DIE NUMMER 888-325-7915
CHINA	CHINA (SÜDEN): 10-800-120-1239 CHINA (NORDEN): 10-800-712-1239
DEUTSCHLAND	0800-1016582
INDIEN	000-800-100-1071 000-800-001-6112
JAPAN	0066-33-112505 00531-121520
KOREA	00798-14-800-6599 00308-110-480 00798-1-1-009-8084
POLEN	0-0-800-1211571
SAUDI-ARABIEN	8008501626
SINGAPUR	8004922741
VAE	8000120206
VEREINIGTES KÖNIGREICH	0800-032-8483
VEREINIGTE STAATEN	+1 888 325 7915

UNSER ZWECK

Entwicklung und
Bereitstellung von Lösungen
zur Energiekontrolle, auf
die unsere Partner zählen,
um eine saubere Zukunft
zu schaffen.