

**Кодекс  
поведения  
группы Wilo**

**«Действовать с  
ответственностью»**



January 2011

## **СОДЕРЖАНИЕ**

ВСТУПЛЕНИЕ	2
ОБЛАСТЬ ДЕЙСТВИЯ	3
ПРИНЦИПЫ WILO	4
ОСНОВНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ПРИНЦИПЫ	4
СОБЛЮДЕНИЕ ЗАКОНОВ	4
КОНФЛИКТЫ ИНТЕРЕСОВ	4
ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ И БЕРЕЖНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕСУРСОВ	5
ЧЕСТНАЯ КОНКУРЕНЦИЯ	5
РАЗМЕЩЕНИЕ ЗАКАЗОВ	6
НАШИ ПОСТАВЩИКИ	6
НАШИ КЛИЕНТЫ	6
ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ И ПОЛУЧЕНИЕ ПРЕИМУЩЕСТВ	6
НАШИ СОТРУДНИКИ	7
УСЛОВИЯ ТРУДА И ЗДОРОВЬЕ	8
СТИЛЬ РУКОВОДСТВА	9
ПРОЗРАЧНОСТЬ	9
СЕКРЕТНОСТЬ/КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ	10
ЗАЩИТА ДАННЫХ	10
ВВОД В ДЕЙСТВИЕ И КОНТРОЛЬ	11

## Вступление

Мы, группа компаний Wilo, являемся одной из лидирующих в мире группой в отрасли насосных систем. За более чем 130 лет мы развились до мирового концерна, который успешно ведет свою деятельность на рынках более 70 стран и поддерживает тесное взаимодействие со своими сотрудниками, партнерами и клиентами.

Это успешное развитие – результат многих факторов. К ним относятся не только качественные и инновационные продукты, практический опыт и стратегия развития, но и сила нашего руководства, а также мотивация и знания наших рядовых сотрудников.<sup>1</sup>

В большей степени мы обязаны успеху благодаря своим представлениям о ценностях и этическим принципам, которые накладывают отпечаток на наши действия. Из-за ведения деятельности по всему миру группа Wilo сочетает в себе различные культуры. Поэтому ключевой задачей группы Wilo является создание общей гармоничной системы ценностей и принципов для всех культур. Важный шаг для достижения этой цели – введение настоящего Кодекса поведения. Корень и исходная точка для перечисленных здесь принципов взаимопонимания – этические критерии Wilo.

### **Целостность, уважение и честность.**

Мы рассматриваем этот Кодекс как инструмент для повышения лояльности и добросовестности сотрудников, который позволит предотвратить конфликт личных интересов и интересов компании. Также он служит инструментом для обеспечения доверенного и эффективного взаимодействия с нашими клиентами, поставщиками и подрядчиками. Помимо честности и искренности, мы стремимся к выработке сознания долга и личной ответственности каждого. Этого можно добиться только при личной ответственности руководителей за группу компаний и ее сотрудников.

Нашей целью является реализация данного Кодекса в качестве единой основы для своей коммерческой деятельности. Мы ждем и верим, что все сотрудники – от стажеров до руководителей – будут применять указания этого Кодекса поведения ко всем своим действиям и сделают свою личную ответственность примером для подражания.

Правление

---

<sup>1</sup> В этом Кодексе поведения используются только термины в форме мужского рода; это сделано исключительно в целях упрощения. Соответствующие обозначения относятся к обоим полам.

## **Область действия**

Кодекс поведения – это обязательная основа коммерческой деятельности группы компаний Wilo, которая относится в равной степени ко всем руководителям и рядовым сотрудниками группы Wilo во всем мире, а также всем лицам, которые представляют группу Wilo или работают на нее. Все они укрепляют и поддерживают эти принципы своим собственным поведением и вносят свой вклад в постоянное соблюдение и укрепление этих принципов.

Коммерческие партнеры в рамках этого Кодекса поведения – клиенты (включая косвенных клиентов и консультантов), поставщики и подрядчики, а также третьи стороны, которые выполняют свои обязанности по отношению к группе Wilo в рамках договора с данными поставщиками и подрядчиками.

Как группа компаний, которая знает свои коммерческие обязательства и стремится их соблюдать, мы требуем от своих коммерческих партнеров соблюдать аналогичный кодекс поведения в рамках собственной деятельности и учитывать принципы нашего Кодекса поведения. Данный Кодекс поведения – это основа деловых отношений между группой Wilo и ее коммерческими партнерами.

Помимо принципов Кодекса поведения действуют соответствующие национальные и международные правовые предписания, договорные и производственные положения и положения договора о тарифных расценках, а также внутренний свод правил группы Wilo. Если принципы Кодекса поведения в допустимой степени являются более строгими, чем национальное право, то положения Кодекса поведения имеют преимущество. Национальное право, которое предъявляет более строгие требования, следует соблюдать в любом случае.

Кодекс поведения представляет собой собственные обязательства группы Wilo претворять в жизнь указанные далее правила и принципы.

## **Принципы Wilo**

### ***Основные социальные принципы***

В группе Wilo человеческое достоинство должно оставаться неприкосновенным. Таким образом, следует уважать и защищать международные права человека.

По этой причине в группе Wilo категорически недопустимы принудительный труд, рабство и аналогичные формы лишения свободы и принуждения. Это также относится к детскому труду и эксплуатации несовершеннолетних. Деловые партнеры группы Wilo должны соответствовать этому критерию.

Также в группе Wilo важную роль играет принцип равенства перед законом и одинаковых возможностей. Все сотрудники группы Wilo, прежде всего руководители, обязаны строго соблюдать эти принципы и придавать большое значение их соблюдению.

### ***Соблюдение законов***

Предприятия группы компаний Wilo должны выполнять как внешние, так и внутренние операции в полном соответствии с национальными законами, предписаниями и положениями, обязательными международными постановлениями и законодательными нормами (далее «действующие положения»). Для реализации наших интересов в рамках действующего права мы рассчитываем на надежное общественное и политическое окружение.

Наши руководители и рядовые сотрудники несут личную ответственность за соблюдение действующих положений. Также мы ожидаем соблюдения действующих положений от деловых партнеров в рамках сотрудничества с нашей группой.

### ***Конфликты интересов***

Правовая и этическая деятельность предотвращает возникновение конфликтов интересов. В этом случае требуется строгое разделение личных интересов сотрудников группы Wilo и интересов соответствующего предприятия группы Wilo. Конфликт интересов возникает в том случае, если личные интересы вне зависимости от своей формы сталкиваются с интересами предприятия группы Wilo. Следует избегать даже видимости конфликта интересов.

## **Охрана окружающей среды и бережное использование ресурсов**

**«Мы несем  
ответственность за  
окружающую среду  
и общество».**

Насосные системы играют решающую роль в отношении основных жизненных потребностей и сохранения окружающей среды для будущих поколений. Сочетание экономичности и защиты окружающей среды является ключевым принципом группы Wilo и критически важным фактором для нашей деятельности.

Это закреплено в наших положениях о развитии группы в долгосрочной перспективе, которые касаются экономики, экологии и социальных принципов, и отражено в нашей стратегии. Мы постоянно работаем над улучшением баланса окружающей среды и наших продуктов, а также ответственно и бережно относимся к природным ресурсам. В группе Wilo принято неукоснительно соблюдать национальные законы об окружающей среде. Более того, мы стремимся превосходить требования таких законов. Мы призываем всех сотрудников группы Wilo вносить свои предложения по улучшению обращения с природными ресурсами.

## **Честная конкуренция**

Мы убеждены, что интересы наших клиентов и интересы самой группы Wilo можно лучше всего защитить с помощью честной конкуренции. Группа Wilo стремится к соблюдению этических и правовых принципов коммерческой деятельности в условиях конкуренции.

Следовательно, запрещены любые соглашения между конкурирующими компаниями, которые могут привести к нарушению, ограничению или искажению правил конкуренции, такие как сбытовые квоты, соглашения о ценах и установление единых цен, а также нарушение патентов. Даже подозрение в таких нарушениях может серьезно повредить репутации группы Wilo. Не разрешаются согласованные действия с конкурирующими компаниями, неформальные разговоры или договоренности в произвольной форме, которые могут привести к ограничению конкуренции.

Мы уважаем право конкурентов на защиту информации. Мы не используем информацию о конкурентах, которая была получена в результате нарушения обязательств сотрудниками или деловыми партнерами конкурирующей компании.

### **Размещение заказов**

В отношении приобретения товаров и услуг действовать исключительно согласно деловым критериям. Личные интересы и отношения не должны оказывать влияние на заключение договоров и не должны стать основанием для размещения заказов. Это должно исключить воздействие на конкуренцию или ее искажение, а также экономический ущерб для группы Wilo.

Чтобы обеспечить честное распределение заказов, следует заранее получить различные предложения согласно условиям внутренних положений, которые закреплены в письменной форме на каждом предприятии группы Wilo. Исключение из этого принципа может ввести только руководство соответствующего предприятия группы Wilo.

### **Наши поставщики**

При выписке и распределении заказов учитываются только поставщики, которые соблюдают не только законодательные требования, но и этические и моральные положения группы Wilo. Следует согласовать Кодекс поведения для поставщиков Wilo со всеми поставщиками.

### **Наши клиенты**

**«Мы имеем индивидуальный подход к каждому клиенту».**

Мы предлагаем своим клиентам выдающиеся продукты и услуги по конкурентоспособным ценам. Поэтому наша задача – постоянно контролировать и улучшать качество продуктов, услуг и производства, чтобы соответствовать пожеланиям и потребностям клиентов. Мы заранее определяем потребности своих клиентов. Наш приоритет – надежное, доверенное и честное отношение к клиентам, которые становятся нашими надежными партнерами, чьи интересы мы защищаем. Мы используем свой опыт и знания, чтобы принести нашим клиентам максимальную прибыль и дополнительную экономическую ценность. Эти меры укрепляют доверие клиентов к группе Wilo.

### **Предоставление и получение преимуществ**

Преимущество в этом смысле – любой вид выплат, которые выходят за рамки договора и которые можно использовать в личных целях. К ним относятся наличные средства, подарки, угощения в любой форме, предоставление питания, спортивные и развлекательные мероприятия, входные билеты, проживание, услуги, скидки и другие привилегии.

Сотрудники не должны предоставлять какие-либо преимущества клиентам, деловым партнерам частных или общественных предприятий и органов власти и другим третьим сторонам, а также не должны принимать какие-либо преимущества от них, если эти преимущества:

- нарушают национальные законы и предписания;
- противоречат местной и принятой в данной отрасли практике;
- приводят к конфликту интересов или порочащим ситуациям;
- являются достаточным и очевидным основанием для подозрения в подкупе или выплате взятки.

От предлагаемых таким образом преимуществ следует отказаться, после чего сообщить руководителю об этом случае.

Особенно строго следует соблюдать ограничительные региональные положения, законы и предписания при взаимодействии с органами власти и управлениями.

### **Наши сотрудники**

**«Мы доверяем  
нашим сотрудникам  
и содействуем им  
во всем».**

Наши сотрудники – наш самый главный капитал. Являясь семейным предприятием, мы относимся к сотрудникам с особенной ответственностью. Использование их личных качеств, творческих способностей, разносторонности, мастерства и энергии играет ключевую роль для лидерства на рынке и успеха нашей группы.

Сотрудников группы Wilo принимают на работу и оценивают исключительно на основе их способностей, профессиональной пригодности, достижений и знаний. Не допускается дискриминация сотрудников из-за их происхождения, цвета кожи, религии, касты, мировоззрений, национальности, политических взглядов, идеологии, профессиональной или политической деятельности, половой ориентации, инвалидности или из-за возраста, семейного положения или пола или других отличительных признаков.

Жестокое обращение, угрозы физической расправы, нетипичные, несоответствующие или запрещенные законом наказания или дисциплинарные меры, сексуальные домогательства и другие виды приставаний, а также травля, дискриминация или запугивание запрещены. Все сотрудники имеют право на защиту от подобного обращения. Эта защита распространяется на личное достоинство и сферу личной жизни сотрудников.



Наши руководители воплощают в себе нашу культуру управления. Руководители должны зарабатывать свое признание у рядовых сотрудников тем, что подают пример другим: как личными достижениями, так и социальной компетенцией. Все руководители группы Wilo должны доверять своим сотрудникам и передавать им свою уверенность с помощью постоянства, целостности и лояльности.

Отношение наших сотрудников друг к другу основано в первую очередь на взаимном доверии. Это доверие поддерживается с помощью открытого общения и прозрачности. Способность работать в коллективе и собственная инициативность стали важным слагаемым успеха для достижения общих целей. Наши сотрудники стремятся честно и добросовестно работать в своей среде с честью и единством. Мы ожидаем дружественного, делового и корректного отношения к коллегам, деловым партнерам, государственным служащим и другим третьим сторонам.

Действия каждого сотрудника распространяются на всю группу Wilo и накладывают свой отпечаток на ее репутацию как за пределами, так и внутри компании. Мы надеемся, что наши сотрудники будут учитывать это в своей работе.

Личные способности и навыки, а также профессиональная квалификация сотрудников развиваются с помощью мероприятий по повышению квалификации, чтобы обеспечить высокую производительность и качественную работу. Так мы поддерживаем перспективу развития группы Wilo.

Мы признаем право наших сотрудников на создание профсоюзов для защиты своих интересов.

### ***Условия труда и здоровье***

Обеспечение условий труда с высокими стандартами во всех отношениях – одна из приоритетных деловых целей группы Wilo.

Для нас крайне важно, чтобы сотрудники находились в чистом и безопасном окружении. Группа Wilo содействует защите здоровья на рабочем месте и принимает меры по обеспечению безопасности, чтобы предотвратить несчастные случаи, травмы и болезни. Само собой разумеется, что мы соблюдаем все предписания в отношении защиты рабочего места и здоровья.

Также наши сотрудники несут личную ответственность за защиту собственного здоровья и здоровья своих коллег. Поэтому все сотрудники должны строго соблюдать местные правила техники безопасности.

### **Стиль руководства**

**«Мы ведем свою коммерческую деятельность с ответственностью».**

Все руководители поддерживают честный руководящий стиль, основанный на сотрудничестве, а также ясную структуру управления, которая основана на предметных и прозрачных принципах. Наши руководители относятся к рядовым сотрудникам с уважением, толерантностью и доверием. Наши руководители выполняют действия, которые отличаются знанием определенной области, воодушевлением, решительностью и сконцентрированностью. Также руководители отвечают за мотивацию и развитие рядовых сотрудников. Наши руководители подают пример своими поступками и действуют согласно нашей миссии.

### **Прозрачность**

**«Мы заботимся об открытости, прозрачности и гибкости в нашей организации».**

Деятельность группы Wilo основана на принципе прозрачности благодаря постоянной связи между различными иерархическими уровнями и организационными единицами компании. Это позволяет обнаруживать и устранять проблемы и слабые места. Являясь современным и ориентированным на перспективу семейным предприятием, мы всегда готовы к общению.

Поэтому все сотрудники обязаны обеспечить быстрый и беспрепятственный обмен информацией внутри предприятия группы Wilo. Не разрешается скрывать, искажать или выборочно передавать информацию, которая относится к деятельности компании – кроме исключительных случаев, таких как обязанность неразглашения тайны.

Диалог с акционерами, деловыми партнерами, органами власти и общественностью мы рассматриваем в качестве возможности наладить взаимопонимание и получить одобрение нашей деятельности, а также улучшить репутацию нашего предприятия.

Поэтому информация о группе Wilo, которая предоставляется третьим сторонам, должна быть верной и полной. На верность и полноту деловой документации должны полагаться не только мы, но и третьи стороны.

Все предприятия группы Wilo должны вести бухгалтерские книги, записи и счета, которые обеспечивают прозрачность выполняемых операций и точно и верно отражают экономическое положение группы Wilo. Записи должны соответствовать учетным политикам и основам бухгалтерского учета;

следует соблюдать действующие сроки хранения. Все хозяйственные операции следует подтверждать документами верно, полно и точно, так как эта документация лежит в основе управления группой Wilo.

### **Секретность/конфиденциальность**

Следует соблюдать конфиденциальность важной информации о коммерческой деятельности и производственные тайны группы Wilo. К важной информации о коммерческой деятельности и производственным тайнам относится финансовая информация, технические данные, стратегии ведения коммерческой деятельности, информация о продукте и его разработке, научные открытия и результаты исследований. Конфиденциальности также требует информация, в секретности которой может быть заинтересована группа Wilo или ее деловые партнеры. Передача важной деловой информации требует предварительного расторжения договора о неразглашении тайны, если обязательство о сохранении тайны не закреплено местным действующим правом.

Запрещается прямое или не прямое использование конфиденциальной деловой или производственной информации в личных целях или целях третьей стороны, а также во вред группе Wilo.

### **Защита данных**

Группа Wilo с ответственностью относится к защите информации. Сбор, обработка, использование или передача личных данных допустима только в тех случаях, когда это требуется для достижения заранее установленных, правомерных и четко сформулированных целей. Следует обеспечить прозрачность информации в отношении соответствующего лица. Кроме того, следует закрыть доступ к информации для посторонних. Необходимо строго соблюдать все действующие законодательные предписания, касающиеся защиты данных.

## **Ввод в действие и контроль**

Кодекс поведения будет опубликован во внутренней сети компании на различных языках. Руководство соответствующего предприятия группы Wilo должно разместить Кодекс поведения в соответствующих местах.

Руководители должны постоянно и безоговорочно соблюдать Кодекс поведения, тем самым подавая пример рядовым сотрудникам. Одновременно с этим сотрудники на всех остальных уровнях обязаны соблюдать, принимать и по возможности поддерживать соблюдение указанных

принципов. Если сотрудникам понадобится поддержка для того, чтобы выполнять указанные требования и задачи настоящего Кодекса поведения, они могут обратиться к своим непосредственным руководителям, а также к Директору по соблюдению корпоративных требований или в соответствующую группу поддержки.

Все руководители обязаны провести соответствующий инструктаж у сотрудников, сообщать им о поставленных задачах и следить за соблюдением этого Кодекса в своей сфере полномочий.

Нарушения или неправомерные действия в отношении Кодекса поведения могут стать причиной дисциплинарных или трудовых санкций. При появлении подозрений в подсудных действиях будут привлечены государственные органы власти. Кроме того, могут быть предъявлены требования о возмещении причиненного ущерба.

Поощрение или подстрекательство других сотрудников к нарушению Кодекса также считается нарушением Кодекса в качестве бездействия при сообщении об установленном нарушении. Если руководитель не принял соответствующих мер при получении информации о том, что какой-либо сотрудник в его сфере полномочий нарушает или нарушил положения Кодекса, то к ответственности за это нарушение будут привлечены оба соучастника.

Если сотрудники обнаружат нарушение этого Кодекса поведения или если у них возникнут обоснованные подозрения на этот счет, они должны сообщить об этом своему непосредственному руководителю или соответствующему Директору по соблюдению корпоративных требований. Для всех сообщений может быть обеспечена конфиденциальность.



Настоящий Кодекс поведения вступает в действие  
1 января 2011 г.

Правление

Оливер Гермес

Доктор Холгер Красманн