

Кодекс поведения  
концерна «Фойт»  
(Code of Conduct)

---

# Содержание

<b>Предисловие руководства предприятия</b>	<b>3</b>
<b>Деятельность в соответствии с ценностями концерна «Фойт»</b>	
<b>1. Введение и принципиальное заявление</b>	<b>4</b>
<b>2. Сотрудничество с заказчиками, поставщиками и другими деловыми партнерами</b>	<b>5</b>
2.1 Честная конкуренция	
2.1.1 Договоренности, картели и отказ от конкуренции	
2.1.2 Коррупция и подкуп	
2.1.2.1 Предложение и предоставление преимуществ	
2.1.2.2 Требование и принятие преимуществ	
2.1.2.3 Пожертвования и спонсорство	
2.1.3 Патенты, защита интеллектуальных прав	
2.2 Выбор поставщиков товаров и услуг	
<b>3. Руководители и сотрудники концерна «Фойт»</b>	<b>8</b>
3.1 Культура управления и доверия	
3.2 Терпимость и равенство шансов	
3.3 Справедливые условия труда	
3.4 Предотвращение конфликтов интересов	
3.4.1 Работа по совместительству	
3.4.2 Партийно-политическая деятельность	
3.5 Защита имущества	
3.6 Обращение с информацией	
3.6.1 Неразглашение тайны	
3.6.2 Защита данных и информационная безопасность	
3.6.3 Знание внутренней информации	
3.6.4 Корректная отчетность	
3.7 Безопасность труда, охрана здоровья, охрана окружающей среды и стабильность	
3.8 Качество	
<b>4. Внедрение Кодекса поведения в практику</b>	<b>10</b>
4.1 Организация этики	
4.2 Консультирование	
4.3 Жалобы и указания	
4.4 Положения о применении	

# Деятельность в соответствии с ценностями концерна «Фойт»

## Дорогие сотрудницы, дорогие сотрудники!

Еще в 1927 г. фирма «Фойт» сформулировала следующие принципы ведения бизнеса: «В деловом общении действуют нормы морали, порядочности и честности. Недостойное поведение партнера по контракту или конкурента не дает нам права отходить от этого принципа ведения бизнеса».

Эти принципы по сей день являются неотъемлемой составной частью ценностей нашего концерна «Фойт» и ориентиром всей нашей деятельности. Эти ценности концерна «Фойт» характеризуют наше отношение к деловым партнерам, покупателям и поставщикам, а также к нашим учредителям, членам семьи Фойт. В основе надежности, которая стала отличительным признаком репутации компании Voith в бизнесе, лежит порядочность всех ее сотрудников.

Мы полностью убеждены в том, что уважение ценностей нашего концерна «Фойт» и следование им будет основой наших успехов и в будущем.

В соответствии с этими принципами ведения бизнеса концерном «Фойт» мы еще много лет тому назад внедрили правила и методы деятельности концерна, которые гарантируют соблюдение нами всех этих высоких требований, которые мы предъявляем сами к себе. Эти правила и методы постоянно совершенствуются и адаптируются к текущим установленным законодательством требованиям. Они доступны для всех сотрудников, в том числе в сети Интранет.

Концерн «Фойт» развивается быстрее многих других концернов. Сейчас он стал таким большим, что мы, исполнительная дирекция, сочли необходимым совместно с руководителями подразделений концерна и компаниями, занимающимися оперативной деятельностью, перепроверить

существующую организацию работы по сохранению ценностей концерна «Фойт». В связи с этим мы приняли решение создать Комитет по этике, задача которого будет заключаться в обеспечении в будущем как текущей адаптации и переработки этих правил, так и их последовательной реализации.

Созданием Комитета по этике исполнительная дирекция подтверждает, что деятельность в соответствии с ценностями концерна «Фойт» является задачей и обязанностью каждого сотрудника. При этом мы исходим из того, что наши руководящие работники сами руководствуются этими ценностями и передают их другим; в то же время они являются первыми контактными лицами для сотрудников по этим вопросам.

В связи с этим еще раз особо подчеркиваем, что такие проступки в бизнесе, как коррупция и взяточничество как внутри страны, так и на международном уровне, будь то в отношении должностных или частных лиц, как по немецкому уголовному праву, так и по уголовному праву большинства других стран являются уголовно наказуемыми деяниями. Каждый сотрудник, совершающий такие деяния, не только подвергает риску уголовного преследования самого себя, но и наносит огромный ущерб интересам концерна «Фойт» и его репутации, а также всем фойтовцам.

Поэтому мы, исполнительная дирекция, не потерпим никаких форм подкупа, коррупции, заключения картельных соглашений, дискриминации или иных форм нарушения наших основополагающих ценностей. Если все же будут совершены нарушения этих основных правил, то мы будем преследовать и наказывать виновников со всей строгостью.



Dr. Hubert Lienhard  
(председатель)



Dr. Toralf Maag  
(финансы и контроллинг)



Bertram Staudenmaier  
(Voith Paper)



Dr. Roland Münch  
(Voith Digital Solutions)



Dr. Uwe Knotzer  
(Voith Turbo)



Uwe Wehnhardt  
(Voith Hydro)

# 1. Введение и принципиальное заявление

**Доверие наших заказчиков, владельцев, сотрудников и общественности к нашему концерну в решающей степени зависит от поведения каждого отдельного сотрудника. Основой этого доверия является неизменное уважение права и закона, а также всех правил, установленных на нашем предприятии.**

Концерн «Фойт» осознает свою ответственность перед обществом и действует соответственно. Мы осознаем ответственность концерна и наших сотрудников за достижение общего блага. Поэтому концерн «Фойт» в данном Кодексе поведения сформулировал самые важные, распространяющиеся на всех сотрудников концерна во всем мире обязательные нормы и продолжает тем самым практикуемую уже в течение долгого времени в концерне «Фойт» культуру честности и порядочности. Этот Кодекс Поведения является для каждого сотрудника концерна «Фойт» руководством к действию и оказывает ему поддержку в его деятельности под его личную ответственность, направленную на благо концерна. Эта личная ответственность является и правом, и обязанностью. Каждый отдельный сотрудник в сфере своей деятельности отвечает за то, чтобы его поведение соответствовало правилам, записанным в Кодексе поведения. От наших руководящих работников, которые должны служить примером, мы требуем, чтобы они не только должным образом провозглашали эти правила, но и сами жили в соответствии с ними и требовали этого от своих сотрудников. Наши руководящие работники являются для своих сотрудников первыми контактными лицами по всем вопросам, связанным с этим Кодексом поведения.

Этот Кодекс поведения и содержащиеся в нем нормы являются частью нашей системы управления рисками в соответствии с Директивой концерна 03/01, целью которой является защита концерна «Фойт», а также каждого сотрудника. В Кодексе содержится минимальный стандарт, который принятием региональных дополнений адаптируется к более строгим местным законодательным нормам и культурным традициям. Если концерн «Фойт» кроме этого Кодекса поведения принял особые директивы по специальной тематике, то они наряду с данным Кодексом поведения и дальше используются как положения о порядке исполнения содержащихся в нем норм. Текущие директивы концерна можно найти на странице «Compliance» в сети Интранет и распечатать их.

Действие этого Кодекса распространяется на всех сотрудников концерна «Фойт» во всем мире. Концерн «Фойт» ожидает соблюдения этого Кодекса и от всех остальных, кто работает в концерне (например, практиканты, консультанты).

Положения, содержащиеся в этом Кодексе, распространяются на отношения между соответствующей компанией, входящей в состав концерна «Фойт», и ее сотрудниками. Кодекс не может использоваться в качестве основания для прав в пользу третьих лиц.

В случае сомнения решает Комитет по этике.

Этот Кодекс поведения заменяет прежнюю Директиву концерна 01/07.

## 2. Сотрудничество с заказчиками, поставщиками и другими деловыми партнерами

Наши заказчики, поставщики и другие деловые партнеры кроме качества нашей продукции и наших услуг рассчитывают также на высокий профессионализм и абсолютную безупречность в обращении с ними. Поэтому корректность, честность и прозрачность всегда находятся в центре как любой коммуникации, так и всех договорных отношений.

### 2.1 Честная конкуренция

Концерн «Фойт» соблюдает правила честной конкуренции и поддерживает все усилия, направленные на укрепление свободного рынка и открытой конкуренции на национальном и международном уровне. Поэтому концерн «Фойт» отказывается от любых заказов, получение которых возможно только при нарушении соответствующего законодательства.

#### 2.1.1 Договоренности, картели и отказ от конкуренции

Каждый сотрудник обязан соблюдать законы, направленные против ограничения конкуренции. Поэтому запрещается заключать с конкурентами формальные или неформальные соглашения, целью или следствием которых является недопустимое создание препятствий для конкуренции. Это же относится и к молчаливому, сознательно согласованному поведению. Не допускается, в частности, разделение территорий и заказчиков, а также заключение соглашений и предоставление информации о ценах, условиях поставок и контактах с заказчиками, производственных мощностях, долях рынка, маржах, издержках, специальных данных о клиентах, а также о содержании или подготовке коммерческих предложений.

Поскольку концерн «Фойт» занимает доминирующее положение на рынке, то это не допускается использовать в противоправных целях.

Все предполагаемые соглашения с конкурентами необходимо представлять в соответствующий правовой отдел для проведения проверки и финансовому директору соответствующего подразделения концерна для получения разрешения. Если правовой отдел сочтет, что данное соглашение нельзя заключать, то финансовый директор не имеет права на выдачу разрешения. В этом случае вопрос передается в Комитет по этике.

### **2.1.2 Коррупция и подкуп**

Концерн «Фойт» не терпит никаких видов коррупции или подкупа. Любая деловая деятельность, имеющая отношение к фирме, должна быть результатом честного и ответственного осмысления и действий. Еще в 2001 г. мы признали и подписали Директиву поведения, принятую Международной торговой палатой по борьбе с коррупцией в бизнесе, в редакции 1998 г.

#### **2.1.2.1 Предложение и предоставление преимуществ**

В конкурентной борьбе мы делаем ставку на качество и эффективность нашей продукции и наших услуг. Поэтому все соглашения или дополнительные договоренности, которые предполагают прямое или косвенное предоставление преимуществ в пользу отдельных лиц или организаций в связи с посредничеством, с выдачей заказов, получением разрешений, осуществлением поставок, выполнением или оплатой заказов, запрещаются. Это в особой степени относится ко всем соглашениям с деловыми партнерами, их сотрудниками или с официальными лицами, а также с прочими третьими лицами. Это же относится к преимуществам в связи с административными процедурами. Такие недопустимые преимущества могут выражаться в денежных или материальных вознаграждениях. Такое предоставление преимуществ какому-либо лицу может оказаться недопустимым и в том случае, если оно дает этому лицу лишь косвенную выгоду. Такая косвенная выгода может выражаться, например, в виде оказания услуги члену семьи этого лица или при оказании услуг (например, в виде пожертвований) третьим лицам, через которых это лицо получает преимущества, например, в виде улучшения своего социального или политического положения.

Подарки и приглашения допускаются лишь в том случае, если они по своей стоимости, финансовым рамкам или в другом отношении не способны недопустимым образом оказать влияние на действия или решения получателя или ставить получателя в зависимое положение. При приглашении на мероприятия необходимо дополнительно учитывать, что такое мероприятие должно носить характер обычной деловой встречи и по виду и объему быть соразмерным или иметь однозначно деловой характер. Особо строго требуется следовать этим правилам в отношении официальных лиц. Денежные подарки в любом случае запрещаются.

Выплаты в виде комиссионных или выплаты иного рода третьим лицам, особенно представителям, маклерам, консультантам или иным посредникам должны быть соразмерными и соотноситься с их деятельностью. Размер этих выплат должен быть таким, чтобы невозможно было предположить, что они используются для обхода вышеописанных положений по предоставлению недопустимых преимуществ. Соглашения с представителями, маклерами, консультантами и другими посредниками должны быть оформлены в письменном виде, включая все последующие изменения, и должны обязывать контрагента всегда соблюдать выше приведенные принципы и не предпринимать подкупа. Эти соглашения до их заключения должны представляться финансовому директору соответствующего подразделения концерна «Фойт» для получения разрешения.

#### **2.1.2.2 Требование и принятие преимуществ**

Подарки от деловых партнеров в ограниченном размере – обычная практика, но они могут стать угрозой для репутации нашего концерна или привести к конфликту интересов. Поэтому нашим сотрудникам строго запрещается требовать или принимать личные преимущества, например, услуги, несоразмерные приглашения, как для себя, так и для близких людей или учреждений. Возможные исключения: например, случайные подарки небольшой стоимости. Принимать денежные подарки в любом виде принципиально не разрешается. Предложения подарков или преимуществ, выходящие за эти рамки, необходимо отклонять и сообщать о них руководителю. В остальном действуют правила, указанные в п. 2.1.2.1.

### 2.1.2.3 Пожертвования и спонсорство

В концерн «Фойт» обращаются разные организации и учреждения с просьбой о пожертвованиях. Пожертвования осуществляются с регистрацией, т. е. должны быть известны получатель и назначение. Выплаты на частные счета не допускаются. Организациям, которые наносят ущерб репутации, пожертвования не предоставляются. В остальном при предоставлении пожертвований необходимо соблюдать правила, сформулированные в п. 2.1.2.1. и 2.1.2.2; это в особой степени относится к пожертвованиям, которые по времени и по существу могут быть увязаны с получаемыми заказами. Любые пожертвования политическим партиям осуществляются только с согласия исполнительной дирекции.

В спонсорской деятельности необходимо обращать внимание на то, чтобы оказываемая поддержка и согласованная ответная услуга находились в соразмерном соотношении.

В остальном в Директиве концерна 01/08 (Пожертвования и спонсорство) содержатся более детальные положения.

### 2.1.3 Патенты, защита интеллектуальных прав

Постоянное совершенствование нашей собственной технологии за счет изобретений и улучшений нашего ноу-хау имеет решающее значение для обеспечения конкурентоспособности. Поэтому защита нашей технологии с помощью интеллектуальных прав приобретает все большее значение.

Никто из сотрудников не может передавать в какой-либо форме новые сведения или производственные секреты третьим лицам. Каждый сотрудник должен уважать действующие права третьих лиц. Никто из сотрудников не имеет права без разрешения доставать или использовать секретную информацию третьих лиц.

Детали вытекают из Директивы концерна 03/06 (Защита технологий, используемых в концерне «Фойт»).

## 2.2 Выбор поставщиков товаров и услуг

Концерн «Фойт» проверяет все коммерческие предложения своих поставщиков честно и непредвзято. Проверка, принятие решения, выдача заказа и его выполнение должны осуществляться строго в соответствии с деловыми критериями и должны поддаваться проверке. Недопустимое предпочтение или создание помех поставщикам принципиально запрещаются.

При выборе деловых партнеров концерн «Фойт» требует, чтобы и они соблюдали ценности, названные в этой Директиве. В случае нарушения этого требования партнером деловые отношения с ним могут быть прекращены.

## 3. Руководители и сотрудники концерна «Фойт»

**Продуктивность и гуманность – необходимые условия для обеспечения стабильного успеха концерна. Экономический успех концерна «Фойт» может быть достигнут только с помощью и при активном участии всех наших сотрудников, работающих во всем мире.**

### 3.1 Культура управления и доверия

Каждый сотрудник обязан соблюдать данный Кодекс, причем наши руководящие кадры должны быть примером. В рамках практикуемой в концерне «Фойт» культуры доверия они несут ответственность за то, чтобы в сфере, за которую они отвечают, не было никаких нарушений этого Кодекса, которые можно предотвратить или возникновение которых можно было бы не допустить, осуществляя надлежащий надзор.

### 3.2 Терпимость и равенство шансов

Концерн «Фойт» уважает основные права человека во всем мире. Как концерн, действующий в глобальном масштабе, мы работаем с сотрудниками и деловыми партнерами разных национальностей, культур и образа мышления. Мы не терпим противоречащего закону разного отношения (дискриминации), притеснений и унижения человеческого достоинства. В особенности, мы не терпим дискриминации по причинам расовой принадлежности или этнического происхождения, пола, религии или мировоззрения, политической ориентации, инвалидности, дискриминации по возрасту или сексуальной ориентации.

### 3.3 Справедливые условия труда

Концерн «Фойт» предлагает своим сотрудникам соразмерное вознаграждение и достойные условия труда, соответствующие всем требованиям законодательства. Мы отвергаем также любую форму принудительного или детского труда, а также создание препятствий для правомерного представительства интересов наемных работников.

### 3.4 Предотвращение конфликтов интересов

Концерн «Фойт» особое значение придает тому, чтобы исключить конфликты интересов или лояльности своих сотрудников при осуществлении их служебной деятельности. Такие конфликты могут возникнуть, например, при заключении сделок между предприятиями концерна «Фойт» и их сотрудниками или близкими родственниками сотрудников. При заключении таких сделок в каждом случае нужно информировать непосредственного руководителя.

#### 3.4.1 Работа по совместительству

Для работы по совместительству за плату необходимо предварительно получить письменное разрешение руководства предприятия концерна и отдела кадров. Если работу по совместительству берут управляющие, то они должны получить письменное разрешение от совета и отдела кадров.

#### 3.4.2 Партийно-политическая деятельность

Концерн «Фойт» не участвует в партийно-политической деятельности, однако, сотрудникам ни в коем случае не запрещается в свободное время соразмерным образом участвовать в политических процессах. Мы однозначно приветствуем государственно-гражданскую и общественную, а также благотворительную и социальную деятельность наших сотрудников. Сотрудники, которые принимают участие в этой деятельности, действуют как частные лица. Однако это должно осуществляться в такой форме, чтобы в любом случае исключить возникновение конфликтов интересов по служебным вопросам.

### 3.5 Защита имущества

Концерн «Фойт» требует от сотрудников, чтобы они защищали материальные и нематериальные ценности фирмы. К имущественным ценностям относятся, в частности, недвижимость, средства производства и складские запасы; ценные бумаги и наличные средства; оборудование офисов и канцелярские принадлежности; информационные системы и программное обеспечение, а также патенты, права на товарные знаки и ноу-хау. Противоправные действия, такие, как обман, хищения, присвоение имущества и отмывание денег преследуются в уголовном порядке. В отношении приемлемости рисков для концерна действуют положения Директивы концерна 03/01 (Управление рисками и качеством).



Все сооружения и установки можно использовать только в служебных целях, если нет однозначного разрешения на их использование в личных целях. При использовании Интернетом необходимо иметь в виду, что ни в коем случае не допускается вызов и передача информации, в которой содержатся призывы к расовой ненависти, насилию и другим уголовным деяниям, или информации, которая имеет непристойное содержание.

## 3.6 Обращение с информацией

Надлежащее обращение с производственной информацией основывается на тщательном соблюдении установленных правил.

### 3.6.1 Неразглашение тайны

Не допускается разглашать внутренние вопросы, о которых не было заявлено публично. Это относится также к изобретениям и иному ноу-хау. Эти элементы являются краеугольным камнем для обеспечения постоянного успеха и гарантией на будущее концерна «Фойт». Поэтому никто из сотрудников не имеет права передавать новые сведения или выдавать производственные секреты в какой-либо форме третьим лицам. Это положение действует и по окончании трудовых отношений.

### 3.6.2 Защита данных и информационная безопасность

Электронный обмен информацией в мировом масштабе является решающим условием эффективности деятельности сотрудников и достижения успехов предприятием в целом. Преимущества электронной коммуникации связаны, однако, с рисками для сохранности и безопасности данных. Поэтому служебные документы и носители данных необходимо принципиально защищать от доступа к ним третьих лиц. Эффективная профилактика таких рисков является задачей как руководства, так и каждого сотрудника, и является важной составной частью менеджмента информационными технологиями.

Детали вытекают из Директивы концерна 01/03 (Информационная безопасность и защита данных).

### 3.6.3 Знание внутренней информации

Не допускается использование знаний о положении дел на предприятии для извлечения личных преимуществ для себя или других лиц. Это относится также к неправомерной передаче такой инсайдерской информации.

### 3.6.4 Корректная отчетность

Сотрудники обязаны давать достоверную устную и письменную информацию в отчетах, предназначенных для внутреннего и внешнего использования. Любое манипулирование содержанием запрещается.

## 3.7 Безопасность труда, охрана здоровья, охрана окружающей среды и стабильность

Охрана жизни и здоровья всех сотрудников и ответственное обращение с ресурсами и вредными веществами – понятия, само собой разумеющиеся в концерне «Фойт». Задачей всех сотрудников является исключение опасности для людей на их рабочем месте, максимальное снижение воздействия на окружающую среду и экономное расходование ресурсов. При разработке и изготовлении нашей продукции мы ориентируемся на принципы стабильности и экологической безопасности.

Детали в отношении защиты окружающей среды отражены в Директиве концерна 01/02, а относительно защиты здоровья и охраны труда – вытекают из Директивы концерна 01/06.

## 3.8 Качество

Успех наших изделий и услуг на рынке неразрывно связан с их качеством. Мы предъявляем ко всем сотрудникам высокие требования в отношении творческого подхода, навыков и тщательности выполнения работы, что демонстрирует клиентам и третьим лицам высокий уровень наших стандартов.

Мы нетерпимо относимся к осознанному или небрежному поведению, вследствие которого снижается качество нашей работы.

## 4. Внедрение Кодекса поведения в практику

### 4.1 Организация этики

Концерн «Фойт» создал Комитет по этике. Задачей Комитета является контроль за внедрением и исполнением Кодекса поведения.

В соответствии с системой управления рисками концерна «Фойт» (Директива концерна 03/01) на уровне подразделений концерна контактными лицами по вопросам этики и ответственными за внедрение Кодекса поведения являются, в качестве ответственных лиц по вопросам этики, финансовые директора. Внутри отдельных компаний, входящих в состав концерна «Фойт», эту задачу выполняют их финансовые директора или кто-либо из руководителей, назначенный финансовым директором соответствующего подразделения концерна.

### 4.2 Консультирование

Концерн «Фойт» предоставляет сотрудникам необходимую информацию, которая поможет им избежать каких-либо нарушений законодательства и данного Кодекса поведения. Для этого проводится, в частности, обучение по определенным темам и определенным видам опасностей. Если у сотрудников все же остаются вопросы, то каждый из них может адресовать их финансовому директору своей компании или своего подразделения концерна, в компетентный юридический отдел или отдел кадров, или обратиться к членам Комитета по этике. Кроме того, для ответов на такие вопросы концерн «Фойт» создал службу доверия. Соответствующие контактные данные и все необходимые сведения о темах, затронутых в данном Кодексе, можно найти на странице «Compliance» в сети Интранет концерна «Фойт».

### 4.3 Жалобы и указания

Каждый сотрудник имеет возможность и право сообщать концерну «Фойт» о нарушениях данного Кодекса поведения или о соответствующих подозрениях. Контактным партнером для этого является, по выбору сотрудника, его непосредственный начальник, сотрудник отдела кадров, к которому он относится, финансовый директор его компании, финансовый директор его подразделения концерна или любой член Комитета по этике. Необходимые данные для связи с этими контактными партнерами в рамках всего концерна в надлежащей форме предоставляются всем сотрудникам концерна, в частности, на странице «Compliance» в сети Интранет.

Сотрудник, который на основании конкретных фактов и будучи уверенным в них, пришел к выводу, что имеется нарушение Кодекса поведения или может иметь место такое нарушение, и в связи с этим использует свое право сообщить о таком нарушении или подозрениях о таком нарушении концерну «Фойт», не будет иметь из-за этого каких-либо отрицательных последствий. Если необходимо, концерн «Фойт» в любом конкретном случае примет нужные меры, чтобы защитить сотрудника, сообщившего о таких фактах, от любых отрицательных последствий. Если возможно и допускается законодательством, концерн «Фойт» будет содержать в секрете личность сотрудников, которые сообщили о наличии нарушения Кодекса поведения или о подозрении на нарушение в соответствии с данными требованиями. Это же относится к личности сотрудников, которые принимали участие в раскрытии нарушений Кодекса поведения или выяснении подозрений на такое нарушение.

### 4.4 Положения о применении

Концерн «Фойт» по избранным темам этого Кодекса поведения примет дополнительные положения о применении. Они будут, в частности, описывать вопросы, вызывающие сомнения, а также методы получения разрешений.

Кодекс поведения (Code of Conduct) концерна «Фойт» опубликован на различных языках. В случае отклонений или противоречий между различными языковыми версиями определяющей является немецкая редакция.

Самую актуальную редакцию Вы найдете в интранете по адресу  
[www.voith.com/compliance](http://www.voith.com/compliance)

Voith GmbH & Co. KGaA  
Committee  
St. Pöltener Straße 43  
89522 Heidenheim, Germany  
тел.: +49 7321-6218  
[compliance@voith.com](mailto:compliance@voith.com)

**VOITH**  
Inspiring Technology  
for Generations