

Корпоративная директива по предупреждению коррупции

Содержание

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------|---|
| I. ЦЕЛЬ И ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ НАСТОЯЩЕЙ КОРПОРАТИВНОЙ ДИРЕКТИВЫ | 2 |
| II. ЧТО ТАКОЕ КОРРУПЦИЯ?..... | 2 |
| III. ПОСЛЕДСТВИЯ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ И КОМПАНИИ | 2 |
| 1. Последствия для сотрудников..... | 2 |
| 2. Последствия для руководства компании | 3 |
| 3. Последствия для компании | 3 |
| IV. ПОЗИЦИЯ KSB | 3 |
| V. СТАНДАРТЫ ПОВЕДЕНИЯ В ЦЕЛЯХ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ КОРРУПЦИИ..... | 4 |
| 1. Отношения с клиентами и поставщиками..... | 4 |
| 2. Подарки и льготы государственным должностным лицам | 4 |
| 3. Подарки и льготы в отношении с другими коммерческими организациями | 4 |
| 4. Привлечение агентов и консультантов | 6 |
| VI. ВАШИ КОНТАКТНЫЕ ЛИЦА | 7 |

| Редакция 01 | | | Руководство | | |
|--------------|---------|-------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|--|--------------------|
| | Отдел | Имя / Дата | | | |
| Утверждено | GL-A | Д-р Штефан Йорг Тиммерманн /подпись/ 23 апреля 2021г. | G15009 | | |
| Пересмотрено | ALC | Д-р Х Штефан Висс /подпись/ 22 апреля 2021г. | | | |
| Издано | ACL-GX1 | Габриэль Райхенбах /подпись/ 22 апреля 2021г. | Аннулировать Редакцию от 28 июля 2015 г. | | Страница 1 из 7 |

I. ЦЕЛЬ И ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ НАСТОЯЩЕЙ КОРПОРАТИВНОЙ ДИРЕКТИВЫ

1. В настоящей Корпоративной директиве указываются стандарты поведения для всех сотрудников группы KSB в целях предупреждения коррупции. Она рассчитана на то, чтобы помочь сотрудникам правильно вести себя в конкретных ситуациях, чтобы избежать вреда для самих себя и для компании.
2. Во всех своих деловых операциях и решениях наши сотрудники должны постоянно соблюдать соответствующие законы и нормы (включая соответствующие нормативные документы KSB).
3. Настоящая Корпоративная директива основана на законодательстве Германии и является, соответственно, обязательной для всех немецких сотрудников группы и всех сотрудников группы, работающих в Германии.
4. Кроме того, все другие сотрудники группы KSB также должны придерживаться положений настоящей Корпоративной директивы, исходя из соответствующего применимого законодательства, за исключением случаев, когда в отношении сотрудников, с учетом их национальности или с учетом законодательства страны, в которой они работают, применяются более жесткие требования. В таком случае более жесткие стандарты являются приоритетными в отношении настоящей Корпоративной директивы.

II. ЧТО ТАКОЕ КОРРУПЦИЯ?

1. В общем случае под термином «коррупция» понимается принятие или предоставление преимуществ или льгот в целях оказания недобросовестного воздействия на принятие деловых или официальных решений.
2. Коррупция является преступлением. Как принимающая сторона, так и сторона, предоставляющая преимущество или льготу, подлежат уголовной ответственности.
3. Особенно строгие положения применяются в отношении договоренностей с государственными должностными лицами. Коррупция, вместе с тем, запрещена и в частном секторе.
4. Коррупция не начинается с получения или принятия льгот. Даже предложение, обещание, требование или принятие обещания уже приводят к уголовной ответственности и всем связанным с нею последствиям.
5. Запрет коррупции применяется по всему миру.

III. ПОСЛЕДСТВИЯ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ И КОМПАНИИ

Коррупция может иметь далеко идущие последствия для сотрудников и компании:

1. Последствия для сотрудников

- 1.1 Лицо, виновное в коррупционном поведении, будь то в виде дачи или получения выгод, совершает преступление. В процессе расследования часто производятся обыски в частных домах и по месту, а также допросы коллег по работе и руководителей. Лицо, признанное виновным в коррупции, может быть приговорено к тюремному заключению на несколько лет или к высокому штрафу.
- 1.2 Клиенты, подрядчики и конкуренты могут понести ущерб в результате коррупции. Эти стороны могут потребовать возмещения ущерба лично виновными лицами.
- 1.3 В результате коррупционного поведения сотрудники нарушают свои обязательства в отношении работодателя. Как правило, коррупционное поведение предоставляет нанимателю право увольнения сотрудника без уведомления.

2. Последствия для руководства компании

- 2.1 В случае виновности сотрудников в коррупционном поведении, которое можно было бы предупредить или в значительной мере затруднить при должном контроле со стороны руководства компании, на руководство может быть наложен административный штраф, а в отдельных случаях возможно даже привлечение к уголовной ответственности.
- 2.2 Соответственно, руководство компании обязано по закону противодействовать коррупционному поведению, регулярно осуществлять проверки и контроль, расследовать подозрительные случаи и наказывать за нарушения соответствующим образом.

3. Последствия для компании

- 3.1 В случае виновности сотрудников в коррупционном поведении на компанию могут налагаться высокие штрафы. Такой штраф может в определенных ситуациях достигать суммы дохода от продаж (!), полученного от соответствующей сделки. Компанию также могут лишить права на государственные заказы.
- 3.2 Если партнеры по контракту или какие-либо конкуренты потерпели ущерб в результате коррупционных действий сотрудника, компании может быть направлен иск о возмещении ущерба в рамках гражданского права.
- 3.3 Согласно условиям кредитования компании по страхованию кредитов Euler Hermes Kreditversicherung, страховое покрытие утрачивает силу в отношении экспорта, если заявитель предлагал, обещал или предоставил незаконные льготы в связи с соответствующим контрактом. Заявитель, тем не менее, обязан оплатить страховые сборы. Кроме того, ему грозят юридические последствия в связи с попыткой получения страхового покрытия по ложным основаниям.

IV. ПОЗИЦИЯ KSB

1. KSB не намерена терпеть любые коррупционные действия, будь то сотрудников или деловых партнеров. Нарушение положений настоящей Корпоративной директивы приведет к юридическим последствиям и последствиям для занятости, соответствующим конкретному случаю.
2. KSB запрещает любое и всякое участие во взяточничестве или любой иной форме коррупции или терпимость к таковым.
3. KSB будет постоянно совершенствовать контроль в целях предупреждения и выявления коррупции, чтобы определить и устранить возможные слабые места, способствующие коррупционному поведению.
4. Базовые принципы, заложенные в Кодекс поведения KSB, требуют предупреждения в любой коммерческой деятельности даже подобия коррупции или продажности.
5. KSB ожидает от всех сотрудников, что они будут рассматривать в качестве своей личной задачи содействие предупреждению и раскрытию коррупции в деловой среде KSB и тем самым упрочению репутации KSB.

V. СТАНДАРТЫ ПОВЕДЕНИЯ В ЦЕЛЯХ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ КОРРУПЦИИ

Некоторые деловые партнеры должны быть проверены на возможные риски соблюдения уже на ранних стадиях деловых отношений. Подробности приведены в отдельной директиве по анализу рисков, связанных с деловыми партнерами.

Кроме того, следующие правила поведения имеют целью предупреждение даже видимости коррупционного поведения в отношении с деловыми партнерами:

1. Отношения с клиентами и поставщиками

- 1.1 Выбор поставщиков должен осуществляться исключительно в соответствии с принципами конкуренции, т.е. в первую очередь на основании цены, качества и приемлемости их эффективности.
- 1.2 Сотрудники KSB обязаны немедленно отвергать любые попытки со стороны поставщиков оказать нечестное воздействие на размещение заказов посредством предложения, обещания или дачи персональных выгод.
- 1.3 KSB поддерживает свою долю на рынке исключительно посредством высокого качества своих продуктов и услуг, ориентации на интересы клиентов и привлекательного соотношения цены и эффективности.
- 1.4 Сотрудникам KSB запрещается предпринимать любые попытки нечестного воздействия на решения клиентов посредством предложения, обещания или дачи персональных выгод.

2. Подарки и льготы государственным должностным лицам

- 2.1 Сотрудникам KSB запрещается предлагать, обещать или предоставлять денежные или материальные выгоды любого рода государственным должностным лицам, какими бы незначительными ни были такие выгоды. Причина этого лежит в особо жестких правилах, запрещающих обычно предлагать или предоставлять какие-либо выгоды государственным должностным лицам, независимо от их суммы.
- 2.2 Строгие положения, касающиеся государственных должностных лиц и представителей органов власти, применяются прежде всего ко всем представителям и учреждениям государственной власти, таким, как федеральное и региональные правительства, органы районной власти, муниципальные органы власти, учреждения федеральных вооруженных сил Германии, суды, учреждения, корпорации и фонды, созданные в соответствии с публичным правом, сотрудники вышеуказанных органов, должностные лица, солдаты и судьи (примеры касаются Германии).
- 2.3 Строгие положения, касающиеся государственных должностных лиц и представителей органов власти, применяются также к частным организациям, выполняющим общественные задачи или с государственным участием, такие как компании общественного транспорта или коммунального хозяйства, государственные больницы или компании по утилизации отходов, а также их сотрудники.
- 2.4 Запрет на предоставление выгод согласно пункту 2.1 применяется также в отношении родственников государственных должностных лиц, указанных в пунктах 2.2 и 2.3, и всех иных лиц, которые могут быть заподозрены в получении льгот от имени государственного должностного лица.
- 2.5 Для исключений на индивидуальной основе требуется предварительное согласие ответственного Специалиста по корпоративному контролю.

3. Подарки и льготы в отношении с другими коммерческими организациями

- 3.1 Вне области применения вышеуказанной статьи V.2., деловыми партнерами в смысле следующих положений являются лица или коммерческие организации и их руководящие лица, сотрудники и представители, с которыми KSB поддерживает, поддерживала или может поддерживать в будущем деловые отношения.
- 3.2 Сотрудники KSB не должны требовать, для себя или для третьих сторон, любые приглашения на

обеда или мероприятия, любые подарки, иные выгоды, персональные услуги или любые иные блага от деловых партнеров.

- 3.3 Ни сами сотрудники KSB, ни их близкие родственники, не могут получать любые денежные подарки – независимо от их суммы – от деловых партнеров. В свою очередь, сотрудники KSB не должны предлагать, обещать или давать любые денежные подарки деловым партнерам.
- 3.4 Независимо от вышеизложенного, KSB, в рамках применимого законодательства, учитывает понятие обычая в случае получения и дачи подарков или выгод. В каждой культуре и в каждом обществе существуют традиционные модели поведения, которые считаются привычными; их несоблюдение в отдельных случаях могут счесть невежливостью и составить низкое мнение о другой стороне. Соответственно, применяется следующее **общее правило**: Получение или дача подарков или льгот является, как правило, недопустимым, если это выходит за рамки принятого в обществе, т.е. если превышены пределы деловых традиций, а также персональный статус участвующих сторон – с учетом соответствующего положения в иерархии и причин для подарка или льготы. Конкретные положения, подлежащие соблюдению в компании KSB в этой связи, изложены в последующих разделах.
- 3.5 Принятие, предложение, обещание или дача любых материальных выгод является допустимым только в случаях, когда исключена всякая возможность их влияния на принятие деловых решений. Не должно создаваться впечатление намерения или возможности какого-либо влияния. **В зависимости от этих условий**, всегда допускается принятие и дача материальных выгод – при условии соблюдения п.3.9 далее - в сумме до 30 евро на каждого получателя; больших сумм при условии, что это остается в рамках обычаев общества. Независимо от этого, во всех случаях является недопустимым предложение, обещание или предоставление материальных выгод, если существует причина предполагать, что принятие этой выгоды получателем запрещено нормами компании.
- 3.6 При условии, что при этом исключена всякая возможность влияния на принятие деловых решений или создания соответствующего впечатления, сотрудники KSB могут, по особым деловым случаям, участвовать в деловых обедах или приглашать на таковые в общепринятых рамках общественных приличий.
- 3.7 Участие в мероприятиях и поездках, оплата которых осуществляется третьей стороной, разрешается сотрудникам KSB при условии, что:
- Существует деловая причина и такое участие совпадает в конкретном случае с интересами KSB, и
 - Не превышаются общепринятые рамки общественных приличий, и
 - Исключена при этом всякая возможность влияния на принятие деловых решений или создания соответствующего впечатления.
- Участие в таких мероприятиях и поездках, преследующих исключительно и в первую очередь общественные цели (культурного, спортивного и т.п. характера) допускается только с предварительного согласия Специалиста по корпоративному контролю (Local Compliance Officer - LCO).
- 3.8 Приглашения деловым партнерам от KSB в поездки или на мероприятия разрешается, если это остается в общепринятых рамках общественных приличий, и при условии, что при этом исключена всякая возможность влияния на принятие деловых решений или создания соответствующего впечатления.
- 3.9 Перед получением или передачей каких-либо материальных выгод или приглашений, например на обеды, мероприятия или поездки, стоимость которых превышает 100 евро на одного получателя, необходимо получить предварительное согласование специалиста по корпоративному контролю (LCO). При стоимости от 200 евро LCO должен также привлечь ответственного Регионального Специалиста Отдела корпоративного контроля (RCO). Решение RCO является решающим. Стоимость определяется на основе совокупной оценки. Необходимо суммировать несколько

индивидуальных материальных выгод, связанных контекстными или временными отношениями. Это особенно применимо ко всем выгодам, предоставленным одному и тому же сотруднику KSB сотрудниками одного и того же делового партнера или, наоборот, предоставленным сотрудниками KSB в совокупности одному и тому же сотруднику делового партнера в течение предшествующих шести месяцев.

В случае сомнений, необходимо получить предварительное согласование LCO даже в случаях недостижения вышеуказанных лимитов.

Если, в исключительных случаях, необходимое согласование не может быть получено заранее, необходимо впоследствии сообщить LCO о получении и передаче требующих согласования материальных выгод, с объяснением обстоятельств.

4. Привлечение агентов и консультантов

Оплата агентов и консультантов на практике часто может вызывать подозрение в том, что она служит для прикрытия коррупционных выгод, например, консультант получает чрезмерные вознаграждения по консалтинговому договору. Поэтому консалтинговые соглашения привлекают повышенное внимание налоговых органов. Подозрение в нечестности деловых отношений уже может повлечь неблагоприятные налоговые последствия и другие уголовные расследования.

Для того, чтобы исключить даже видимость нечестного поведения, консультант должен провести специальное исследование, как правило, выполненное в соответствии с Директивой по анализу рисков, связанных с деловыми партнерами, привлекая агентов и консультантов. В связи с этим, следующие моменты, которые обычно связаны с консалтинговыми соглашениями, в частности, должны быть изучены.

- 4.1 Надежность агента / консультанта: Основной принцип гласит: «(Лучше) узнай своего консультанта!» Всегда требуется критическое ознакомление с качеством и репутацией. Агент / консультант должен подходить по техническим и личным характеристикам для оказания услуг и в идеале должен иметь помощника в стране, где расположена компания. Размещение головного офиса консультационной фирмы в хорошо известных «убежищах налогоплательщика» типа Каймановых островов или Нормандских островов, а также в Лихтенштейне, Швейцарии и Люксембурге, должно вызывать подозрение, за исключением случаев, когда очевидны разумные причины для такого размещения.
- 4.2 Обоснованность компенсации: Вознаграждение агента / консультанта всегда должно рассматриваться с точки зрения его обоснованности и соответствия условиям рынка. Это должно учитываться, в частности, при согласовании показателей, связанных с комиссиями. В качестве критерия в этом отношении можно использовать, в числе прочего, данные по соответствующей отрасли, региону и характер работы. В случае перевода вознаграждения через банк партнер по договору всегда должен быть указан как получатель платежа, оговоренный в контракте, если платеж не осуществляется фактически непосредственно ему – что будет, тем не менее, нормальным в данном случае.
- 4.3 Характер деятельности и документация: Обязанности, возлагаемые на агента / консультанта, должны быть детально определены в контракте (например, переговоры на разовой основе по конкретным деловым сделкам или по конкретному финансированию). В рамках периодических отчетов о деятельности, агент/ консультант должен документировать услуги, которые он выполняет для KSB, который передаются ответственным сотрудникам KSB, которые также должны дополнять документацию при необходимости. Никакие платежи не могут быть сделаны агентам/ консультантам без соответствующей документации.
- 4.4 Стандартные образцы контактов KSB всегда должны использоваться. Они содержат, среди прочего, так называемые Положения о соблюдении правил корпоративного контроля в соответствии с которыми агенты / консультанты не должны использовать деньги, полученные в частности от KSB в коррупционных целях, также KSB не потерпит никаких других коррупционных действий со стороны

агента / консультанта. Это достигается за счет штрафов и правом на чрезвычайное расторжение договора. Если агент / консультант отказывается принимать такие положения, то это должно в принципе рассматриваться как указание на его неправомерные намерения.

VI. ВАШИ КОНТАКТНЫЕ ЛИЦА

1. От всех сотрудников, обладающих или получивших информацию о конкретных и надежных фактах, указывающих на нарушение вышеизложенных основных принципов, требуется составление отчета об этом.
2. Контактными лицами по этим вопросам – как и по всем иным вопросам – являются руководитель соответствующего структурного подразделения, юридический отдел или руководство компании. В этой связи можно обращаться к ответственному Специалисту по корпоративному контролю или Специалисту по корпоративному контролю Группы, особенно в случаях, требующих конфиденциальности.
3. Кроме того, в качестве контактного лица возможна юридическая компания, специально нанятая для этой цели. Хотя юридическая компания направит соответствующую информацию Специалисту по корпоративному контролю Группы, она не указывает информатора, чтобы также обеспечить конфиденциальность в таких случаях (система омбудсмена). Обращаться можно из любой страны, на немецком или английском языке, как по телефону, так и в письменной форме.
4. Контактную информацию Специалиста по корпоративному контролю Группы и юридической компании смотрите в Кодексе поведения KSB.