

## 前言

我们为何需要行为规范？

沃尔夫冈·施密特 博士

### 1. 目的与范围

### 2. 基本行为规则

2.1 同仁关系

2.2 行为表率

2.3 联系与透明

2.4 业务经营

2.5 商业往来

2.6 利益冲突

2.7 内部情报

2.8 保密

2.9 社会承诺

### 3. 特别事项

3.1 竞争与垄断法

3.2 国际贸易与出口管制

3.3 税法

3.4 环境保护

3.5 职业健康与安全

3.6 安全与产品质量

3.7 隐私与保护

3.8 IT 安全

### 4. 执行

## 我们为何需要行为规范？

亲爱的雇员：

在充满竞争的全球环境中，我们的顾客及商业伙伴，除了期望高质量的产品和服务以外，还期望专业化及诚实的行为，包括遵守法律和伦理标准。通过满足客户的这些期望，我们巩固了公司的信心和 **KSB** 商标。与此同时，我们秉持几十年来已成为 **KSB** 特色的价值。

我们共同为公司的信誉负责。即便是一个人的不良行为，也可能长期损害公司的信誉。这也是我们为何需要一个有约束力的规则以表明我们对专业和诚实商业行为的一致理解的原因。在下面的行为规范中，我们已经总结出相关的指南和主要规则。未来我们将密切关注法律和商业环境的变化，并根据需要调整本规范。

**KSB** 行为规范不仅提供了指南和帮助，而且包括必须遵守的强制性规定。为了真正遵守这些规定，我们希望所有层次的管理人员和雇员，对坚持下面的“核心价值”具有持之以恒的韧力，我们也将以适当的方式予以监督。

我们深信，你们将恪守本规范罗列的所有规定。

沃尔夫冈－施密特 博士

凯士比股份有限公司董事会主席

## 1. 目的与范围

对于公司及其代表、管理人员和雇员来说，共同遵守适用的法律是理所当然的。由于硬性要求、法律条款和规定的不断增多，要确保做到这一点，正在变得更加困难。公司及其雇员日常实践中所有有助于遵守法律和法规，并防止不正确行为的活动，都被认为是“遵守”法律和法规。这也包括遵守具有合同效力的协议及自愿的承诺。

本行为规范为 **KSB** 行为准则的基础，包括与客户、供应商及其它商业伙伴交往以及公司内部来往的主要规则和商业原则，也包括在金融市场及不同国家工作的行为规则。本规范旨在支持雇员的日常工作。

适当的行为特别包括廉洁、可靠及透明。如同我们的产品与服务的质量一样，遵守这些价值，对于客户建立对我们的信任以及我们成为一个成功的市场玩家，同样重要。**KSB** 视其信誉比任何一桩特定的生意或个人成功都更重要。

本行为规范对于所有雇员来说都是必须遵守的。这包括所有凯士比股份有限公司直接或间接控股 50% 的单位以及集团公司。如果 **KSB** 的控股少于 50%，我们将鼓励相关公司秉持相似的行为准则。

本行为规范罗列的规定还有补充，并在集团指南中有详细规定，比如关于垄断法及防止腐败。上述文件在 **KSB** 企业网及 **KSB** 集团公司管理部门都能获得；雇员熟知与其工作相关的集团指南是其应尽的责任。

在某些国家，商业实践与本规则不相符合。然而，我们希望本公司雇员在所在国适用法律的基础上运用本指南。如果当地法规在效力上超过本规范，则前者享有优先权；相关的地区管理部门将会罗列出二者的所有差异。

## 2. 基本行为规则

### 2.1 同仁关系

公司所有部门及地区的管理者、同事以及雇员之间的关系，都应以专业化、相互尊重及公平为特色。为此，我们考虑到了文化差异。我们一贯声明的目标是，任何人不因其个人特征，如年龄、种族、宗教、肤色、性别、性取向、残疾、民族、遗产及婚姻状况，受到任何歧视。在工作中，我们不能容忍歧视、骚扰或报复行为。这也适用于我们同 **KSB** 以外人士的联系，如求职者。

## 2.2 行为表率

凯士比股份有限公司董事会、监事会、集团公司代表及其它行使管理职能的人员，应为其它人员做出行为表率。他们应特别承诺遵守本规范确立的原则，并提供支持，以确保其在日常工作中被服从。

## 2.3 联系与透明

向公司、生意伙伴、投资者、公众、官方组织以及当局发出的报告和联系，应当易懂、可信，并及时提交；它们也应符合相关的法律和规定。我们的财务报告将准确记录这些商业交易。为了避免缺乏透明度和/或误解，只有被明确授权的人可以发表公司声明，这在与媒体、投资者以及分析人士的联系中特别需注意。

我们同官方组织、当局合作并支持他们的工作，同时保留我们的权利。

作为一个原则，我们不提供关于客户关系、雇员个人事务、竞争者或正处于调查中的信息；作为一个原则，我们不对谣言做出评论。

## 2.4 业务经营

### 守法行为

我们基于以下原则经营业务：遵守相关法律、有约束力的规定以及我们自愿履行的义务。相关直线经理的一个特别责任是，给予雇员所有必要的指导和帮助，比如接触所有的内部指南，并在必要情况下给予解释。

### 预防性法律建议

为降低风险，雇员如对法律问题有疑问，应征求法务部门的建议。

### 公司资源的利用

雇员应以负责的方式使用公司资源，如机器、设备以及办公室资料。用于私人目的的使用原则上禁止，个别使用需获得许可。集团关于通讯资源及计算机使用的指南，需要特别遵守。

包含技术创新的产品和方法，对于公司的发展具有重要意义。由雇员或第三者为公司创造的发明物，必须以合理的方式予以法律保护。非经明确授权，雇员不得向项目伙伴或其它第三方透露公司的生产经验、专门技术（如设计图纸）或商业秘密。

## **腐败、贿赂**

在竞争订单时，KSB 根据客观经济标准做出决定，如质量和价格。

雇员不得提供或给予第三方直接或间接的好处，以对其经济决定施加不公平影响，包括直接的财务报酬或是其它手段。雇员不得利用职务身份索要、接受或获取不正当好处。雇员在与咨询人员、代理商或类似的第三方签订合同时，必须确保对方也遵守这些规则。

只有在不违反适用法律或 KSB 指南，且即便被公开也既不损害 KSB 的公开信誉也不损害雇员诚信的情况下，礼品、善意、招待及其它好处才能被给予或接受。如有疑问，须提交直线经理或相关纪律官员讨论，并获得同意。

## **2.5 商业往来**

### **签约**

KSB 与所有商业伙伴均秉持公平交易的理念。KSB 基于客观和可追查的标准，并在投标比较的基础上，确定供应商和服务商。

### **商业奖励**

对货物及服务的佣金和优惠（如折扣或降价）是被允许的商业奖励。除了充分的文件证明外，它们的使用必须极其谨慎，并遵守相关法律条款及规定。

### **支付**

物品和服务费用应直接付给相关的合同伙伴，一般情况下应在订立合同的国家支付。除非个别有文件证明的例外情况，现金支付应当避免。在采用其它支付手段前，必须通知法务部门或公司代表（咨询委员会、理事会等）

## **2.6 利益冲突**

### **第二职业**

雇员如从事并非无足轻重的第二职业，需要事先获得人力资源部门的同意。与客户、供应商或竞争者共事的第二职业，必须需要事先获得这种同意。如果第二职业可能给工作成绩造成负面影响，或与雇员的职责有冲突，或利益上有冲突，第二职业原则上不会被同意。

### **在竞争者、客户及供应商公司持股**

如雇员在 **KSB** 的竞争者、客户或供应商那里有重大参股，需征得人力资源部门的同意。如果对该雇员可能有利益冲突的话，雇员的亲密家庭成员在 **KSB** 的竞争者、客户或供应商那里有重大参股，需通知纪律官员。“亲密关系家庭成员”指配偶、注册合伙股东、接受资助的子女以及其它至投资之日已与雇员共同居住一年以上的亲戚。重要股份指全部股份的 10%及以上，或上市公司 1%及以上。

### **与雇员或家庭成员的交易**

除非事先经过直线经理或相关公司管理层的单个同意，**KSB** 不得与雇员及其家庭成员发生交易，并确保相关雇员不参与相关决策。

### **生意机会**

雇员不得出于本人或第三方的利益，剥夺 **KSB** 的商业机会。

## **2.7 内幕消息**

内幕消息必须极其秘密地处理，涉及到可能影响投资者购买或出售上市股票（或其衍生品）的知识或事实。该内幕消息适用于诸如有关重大收购、适用于计划购进或卖出、战略联盟、重要协议、或与公开信息有偏差的经营业绩等战略主要协议的知识。

为了与此背景下适用的法律条款和规定相符，**KSB** 雇员必须保证在进行股票或衍生品（包括与生意伙伴相关的股票及衍生品）交易时，不利用内幕消息，且这一情报不被透露给第三方。

## **2.8 保密**

作为一项原则，**KSB** 尚未公开的情报（比如技术知识及专门经验）必须极其保密地处理。在受雇期间或雇佣关系结束后，上述情报均不得透露给未经允许的第三方（包括家庭成员和朋友）。

受雇期间及雇佣关系结束后，雇员严禁利用保密的商业情报为自己或第三方谋利或损害 **KSB** 的利益。

每个雇员都应负责任地、具有前瞻性地处理保密资料，例如，要仔细保管而不是“随意弃置”，以避免第三方有机会接触。

## 2.9 社会承诺

KSB 的社会承诺包括，主要基于社会或文化目的的捐助。捐助以透明的方式进行，不含个人利益，并在可追查的标准及相应的内部方针的基础上进行。所有的捐助过程都被记录在案。

原则上，KSB 不介入党派——政治活动。这包括为党派、政治组织及其代表提供金融支持或好处，也包括以 KSB 名义或在其前提下进行的活动或事件。然而，雇员在工作时间之外，完全享有以个人和公民身份适当参加政治活动的自由。

## 3. 特别事项

### 3.1 竞争与垄断法

在处理与竞争者及生意伙伴关系时，我们遵从公平竞争的原则，该原则是以建立在业绩表现之上的市场规则的基本要求。任何通过违反竞争法或运用垄断协议来获得经济优势地位的做法都是禁止的。这特别指竞争者之间制定协议，以固定或控制价格、抵制特定供应商或顾客、共享顾客或市场或限制产品生产、销售。

违反正当的竞争法会导致大额罚款、风险损失以及殃及公司市场地位的形象损失。另外，相关雇员也将承担法律后果。

### 3.2 国际贸易与出口管制

KSB 遵守相应的国际贸易条款，包括海关规则、贸易和生产管制。雇员应遵守内部出口管制规定以及法律条款和规则。

不经相关权威部门批准，KSB 不出口或进口违反法律管制、且需要进口或出口许可的物资、产品或技术。

### 3.3 税法

作为一家国际化经营的集团，KSB 遵守所有相关税法条款，也不支持商业伙伴的不正当行为。

我们以全球公认的原则确定转让价格，并将其与第三方的价钱和状况比较。

承担国际派遣任务的雇员，应遵守适用于他们个人的税法，以与我们的派遣规定相符。

### **3.4 环境保护**

遵守高质量的环境标准是我们公司政策的一个方面。通过采取有效的环保措施，KSB 不仅保护雇员的健康，也保护每一个人生活的自然基础。

### **3.5 职业健康和安全**

KSB 承诺为雇员提供一个安全的工作环境。严格执行有关职业健康和设备安全的规定，是公司内部进行负责任合作的前提。我们也反对自愿的、带有预防措施的冒险行为。

### **3.6 安全和产品质量**

作为一家技术领先的公司，KSB 为客户的需求提供创新的解决办法。我们通过研究、开发及工作，来造福对我们产品和服务的完美状况有充分信任的人们。满足客户对于安全 and 质量的高需求，是我们的基本目标之一。

### **3.7 隐私与保护**

KSB 尊重雇员和第三方基于个人资料的权利。公司采取必要的预防措施，保证个人资料在严格遵守适用法律的情况下被记录、处理和使用。

### **3.8 IT 安全**

由于 IT 系统应用的广泛性，KSB 的商业活动严重依赖 IT 的运行和使用。为了限制可能产生的潜在风险，关于 IT 安全使用的指南必须被严格遵守。

## **4. 执行**

雇员应在其工作范围内应自觉、主动地执行本行为规范，从而避免规范指出的问题，或及时发现并找到解决办法。雇员如就特定问题有疑问，可以在任何时间参照如下规范执行。

#### **直线经理的信息和管制义务**

每个直线经理应保证，KSB 行为规范已传达至雇员，且雇员遵守该规定。雇员可以和直线经理或纪律官员讨论任何问题。

#### **雇员发现问题时的通知义务**

如果集团雇员知晓违反 KSB 行为规范的事件，应通知直线经理或相关纪律官员。



## 集团纪律官员

集团纪律官员 H.Stefan Wiss 博士

(电话: +49 6233 86-2266; [hans-stefan.wiss@ksb.com](mailto:hans-stefan.wiss@ksb.com))

支持集团上下执行本行为规范。就这一职能而言,他直接向董事会主席报告,但不接受后者的指示。另外,其它纪律官员可以被任命,比如说对特定事项或地域负责。

如果集团纪律官员对违反本行为规范的事件有合理初步怀疑,他可以要求集团其它部门协助调查这一事件。任何对于不当行为的举报都将被匿名处理,以避免举报者遭遇不利局面。

## 监察官

如果雇员知晓刑事犯罪或违反垄断法的事实,他们也可以通知 **KSB** 基于此目的委托的律师事务所,而不是纪律官员。律师事务所会把情报转给集团纪律官员,但为保密不会在此情形下披露举报人(监察官制度)。此类报告可以从任何国家发出,不管是德国还是英国,既可以通过电话也可以是书面方式。联系方法:

Dr, Andre Grosze Vorholt

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Landshuter Allee 6

80637 Munich

Germany

Mobile: +49 152 01624700

Fax: +49 89 23714-110

E-mail: [andre.groszevorholt@luther-lawfirm.com](mailto:andre.groszevorholt@luther-lawfirm.com)

## 制裁和后果

违反 **KSB** 行为规范的雇员可能面对雇佣、民事或刑事方面的后果,并将按照公司通常的做法予以处理。