

WITTENSTEIN

威騰斯坦集團行為準則



WITTENSTEIN



威騰斯坦集團行為準則

內容

序言	4
1. 基本	7
2. 範疇與承諾	9
3. 遵守規定	11
4. 公平競爭	13
5. 不容忍貪腐	15
6. 避免利益衝突	19
7. 不容忍歧視	23
8. 不容忍童工與強迫勞動	25
9. 保證集會自由	27
10. 我們遵守健康與安全標準	29
11. 公平支付員工勞酬	31
12. 保護環境	33
13. 關心產品安全	35
14. 保護研發成果	37
15. 謹慎地處理商業文件和數據保護	41
16. 周密考量風險與商機	45
17. 遵守出口、海關與稅則	47
18. 依典範模式行事	51
19. 不歧視揭弊者	53
20. 實施行為準則	55
聯絡窗口	56

親愛的同仁們：

任何生活在商務世界的人都會經常面臨有些行為是允許的，而有些行為是不允許的問題。

本行為準則向您展示如何處理這種情況。

我們不僅要遵守法律規定，還要為自己設定高道德標準。

可持續和對社會負責的商業行為是我們所有交易的基礎，並為良好且長期的業務關係奠定了普及的基礎。

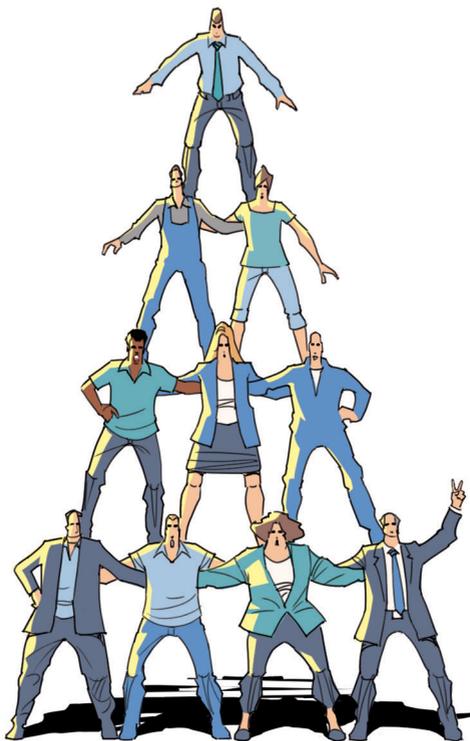
Igersheim-Harthausen – April 2018



Management Board

Dr. Anna-Katharina Wittenstein
Erik Roßmeißl

Dr. Dirk Haft
Dr. Bernd Schimpf



1. 基本

願景

承諾在智能機電驅動技術、伺服系統及零部件方面成為客戶世界級與全球夥伴。

價值

我們與客戶、供應商、同事間的關係反映了我們的核心價值：責任-信任-開放-創新-改變。

遵守所有法定和內部規章的責任

合規(compliance): 集團所有階層員工- 無論是行政人員、生產單位或董事會管理階層-日常作為皆遵守所有法定和內部規章的責任。

這符合企業合規原則：

集團內所有組織單位和所屬員工在執行業務作為時，都遵守該國家的所有法律和其他規則規章。

所有員工的誠信和管理人員對負責任管理的全面承諾是至關重要的。



2. 範疇與承諾

全球適用於所有員工與業務關係

此行為準則適用於全球所有員工 – 無論是在生產單位、行政人員或董事會管理階層。
(所有員工包含正職或臨時聘僱僱員)

每個人對遵守良好行為準則都負有同等責任。

我們主張誠實交易，並致力於以下行為原則；這是確保經濟成功可持續的唯一途徑。

違反的後果

我們對合規性採取零容忍政策。

所有有害於公司的行為皆會被追蹤、調查與責罰。事業夥伴若持續違反行為準則，將在警告後解除事業夥伴的關係。



3. 遵守規定

遵從所適用的有效法律

只有嚴格遵守各自的法律制度，才有可能在國內外取得可持續的商業成功。若有違反，將導致較高的費用及無可估量的風險，例：罰款、索償和名譽損壞...等，甚至有可能威脅到工作。

我們所有行為都合乎聯合國全球盟約規定，且遵守國際勞工組織基本原則。

所有員工和業務合作夥伴的合規性

我們要求每一位員工(含兼職)及事業夥伴皆須遵從所適用的法律規範。

也因此，公司的管理階層需以身作則。

這對我意味著什麼？

作為威騰斯坦的員工，我有義務始終遵守合規法律。這原則適用於所執行業務的每一個相關法律體系。

我熟悉這些行為準則，每天應用其原則和行為規則，並負責任的遵守這些準則和規則。

4. 公平競爭

遵守反托拉斯法(反壟斷法)的自由公平競爭

我們毫無保留地致力於自由公平競爭的原則。

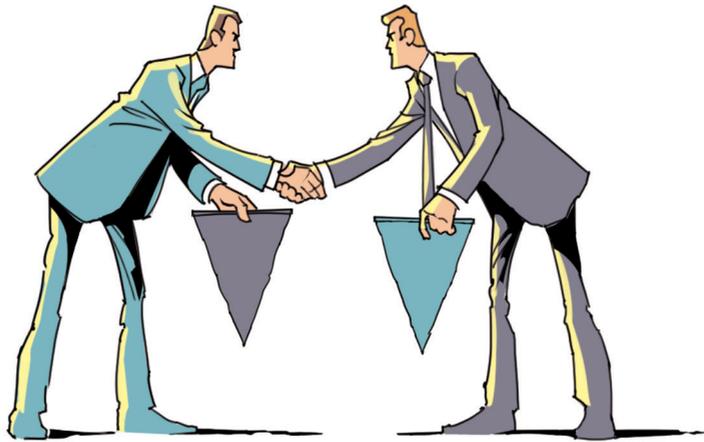
沒有反競爭協議

我們拒絕價格協議、市場份額協議、本地/客戶共享、價格壟斷等。

禁止其他違反反壟斷法的行為，如協同行為、非正式討論和非正式協議。

內部計算、能力、研發結果或計劃不得讓競爭對手獲取。

只有在交換前須簽署業務保密協議、收購或計劃合資的情況下，才會出現例外情況。



這對我意味著什麼？

作為威騰斯坦的員工，我當然會參加一個也有競爭者在場的活動，並在非正式討論中彼此討論當前的經濟狀況。

或許競爭對手們會表示(例如)他們公司價格明年策略...然而我必須清楚地溝通不會參與任何敏感市場信息討論，並立即離開。

即使我只是被動地聽別人說的話，也可能會被牽涉受傷。如有必要，我也可以再次以書面形式表達我的反對意見。



5. 不容忍貪腐

我們拒絕賄賂和貪腐

不會提供不合適的禮品或其他益處給合作夥伴。威騰斯坦員工不會利用職權獲取個人或合作夥伴的不當利益。威騰斯坦員工僅能收取低價禮品或邀請且不受其操控。若有任何疑惑，可洽詢直屬主管或合規官解惑。

任何時候都必須避免出現受無關因素影響的現象。

不能以他人的不當行為作為自己不當行為的藉口。



不適當的禮物、邀請和不當好處

可以藉由對個案的所有情況進行整體性評估以識別確認。以下標準可作為指導。

時機

越接近專案/項目總結或進入合約談判期時，我們必須越克制/抑制來自商業夥伴的任何類型的酬金。

數量

當邀請次數和禮物量增多的情況下就更要特別小心。

質量

在考慮贈禮是否合適時，不僅要考慮其價值，也要考量：相對於所在地情況條件及捐贈者和接受者的關係和位階，這種贈禮是否是能接受和社交禮俗習慣？

在管理層的贈禮交換通常會高於採購員和銷售人員之間的贈禮。因此，MD間邀請到高級餐廳可能是合理的，然而採購和銷售人員會被邀請去較基本的或員工的食堂餐廳。

不向官員發出邀請 和/或 餽贈禮物

即使在某些國家視為是“正常”習俗，仍不得向國內外官員和其他公務人員提供任何贈禮。同樣地，這樣觀念也適用於官員和公務人員提出的邀請。

慎選顧問、服務提供商和其他第三方合作者

我們不和以通過賄賂和腐敗或類似方式為我們採購訂單的顧問、服務提供商和其他第三方服務者進行工作合作。

這對我意味著什麼？

若合作夥伴“期望”用捐款給公益團體以換取案子成交，即使既得利益者為第三方，這也構成貪腐 - 我會立即將此“期望”報告給我的上級或合規官，絕不會延遲。

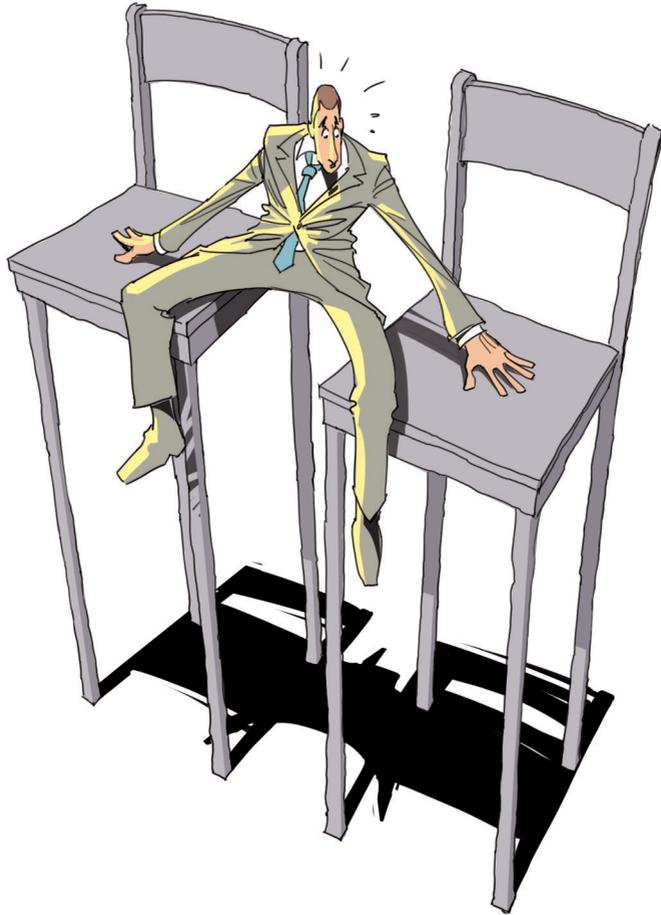
若合作夥伴(客戶)邀請我至“簡易”招待所或他公司員工餐廳用餐，這通常是不會造成疑慮的。

若合作夥伴(客戶)邀請我參與大型運動賽事、文化活動...，例如：F1賽車或音樂會。我應該依據行為準則拒絕此邀請，或是回報並諮詢我的上級或合規官。

收取小型且低價位贈品(例：筆、日曆...等)是不會造成疑慮的。

若是在一個國際活動中，商業合作夥伴(客戶)給我一個令人吃驚的昂貴禮物而我礙於場合無法婉拒它，例如 害怕讓亞洲業務夥伴丟臉，我必須報告我的上司和合規官。根據情況和背景，可選擇退回禮物，作為捐贈，抽獎，或與部門一起分享...等。在任何情況下，我都不會自己保留禮物獨享此贈品。

如果商業合作夥伴(客戶)邀請我與我的配偶、生活伴侶或其他家庭成員一起參加活動或餐會，我會參考和依據行為準則拒絕此項邀請。



6. 避免利益衝突

威騰斯坦集團的利益至上

個人和部門利益始終次於集團的整體利益。

個人利益與公司利益的區分

獨立、誠信和透明決定了我們的行為並，確保我們在業務合作夥伴中的信譽。

每個員工都必須將個人利益與公司利益分開。

我們避免任何利益衝突。當員工或其家庭成員有關係到供應商、客戶、競爭對手、顧問或與 WITTENSTEIN 集團有業務關係的其他第三方時，可能會出現利益衝突。必須立即披露任何利益衝突。

個人的決定不得受到私人利益或關係的影響。



不得將公司內部信息用於個人利益上

有關公司內部的研發、訂單、銷售策略和其他產品或計劃等訊息不能使用在為個人或為第三方他人的利益上。

不能將公司財產用於私人目的/用途上

公司的財產(車輛、公司物品、設備、數據資料、文件等)和公司員工,都不能使用於私人用途,除非公司明令允許。

這對我意味著什麼?

一個好朋友是個體經營者,銷售著我想用在自己部門的軟體。這會使我以後的工作更輕鬆- 特別是因為朋友常向我演示該軟體。和其他任務一樣,我會納入採購和資訊管理部門,不會單獨直接採用我的朋友。如果我朋友的報價經得起第三方比較,他的勝出會由採購部門發出決定。

我兒子已經完成學業,但找不到工作。我確信在 WITTENSTEIN 有一份合適的工作,並向人力資源管理施壓僱用我的兒子。對親朋好友的優惠待遇是不允許的。HRM 必須完全根據申請人的資格來決定。如果申請人同樣合格且合適,則沒有理由不能僱用親屬。

一個專案項目有多個供應商或服務提供商可以選擇。他們的報價之間的差異很小。一個供應商/服務提供商邀請我參加一項昂貴的文化或體育賽事。我會依據行為準則拒絕此類私人邀請。

如果我與商業夥伴已是多年私人朋友,我該怎麼辦? 如果我和商業夥伴是私人朋友但沒有和業務關係有影響,那麼,在沒有邀請且個自支付自己的門票/賬單的前提下,我們當然可以和彼此家人們一起參加活動,這不會造成疑慮的。

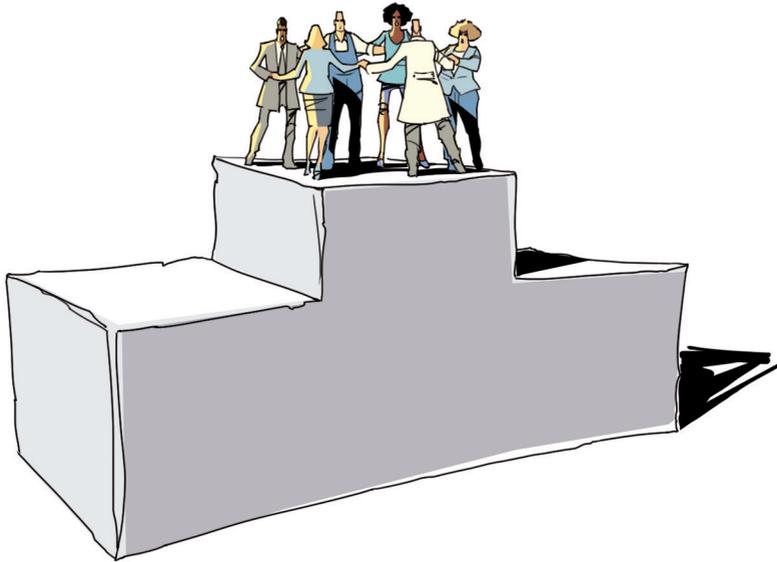
7. 不容忍歧視

公平和尊重的交易

各個國家的所有員工都享有平等待遇和平等機會的權利。沒有人會因為種族、膚色、國籍、傳統、民族、信仰、世界觀、成員資格或勞工組織（包括工會）、性別、年齡、社會背景或社會出身、性別取向、身體構造、外表或其他個人特徵。而遭受到不公平的不利、偏袒、騷擾或譴責...的不平等對待。

尊重和負責的互動

我們企業文化的特點是相互尊重、欣賞與負責的互動。這既適用於和業務夥伴的合作，也適用於 Wittenstein 集團內部。



這對我意味著什麼？

我的直屬主管藉由性暗示的言論來騷擾我。
我會要求該直屬主管不要再這樣做。如果他不聽從我的要求，我會知會 HRM 或合規官。



8. 不容忍童工與強迫勞動

禁止童工和強迫性勞動

威騰斯坦在自己公司內或供應鏈中，不接受童工或強迫性勞動。我們遵守保護年輕員工的國家法律規定。

所有職工聘僱皆為自願且符合國家法律和程序。

紀律措施需要符合法律和人權

對於員工的紀律處分必須依照國家法律及不違反國際公認的人權。

這對我意味著什麼？

如果我收到明確證據顯示某亞洲的次級供應商允許兒童在不人道的條件下為他工作，我將報告直屬主管，要求供應商必須糾正這種情況並且要記錄下來。如果供應商不改善還這樣做，則必須終止與其的業務關係。

如果我收到明確證據顯示某供應商有僱用未成年人作為“免費實習生”，但他們工作內容像“普通員工”一樣，我將報告直屬主管，要求供應商立即停止這種行為並以書面形式確認。如果供應商不改善還這樣做，則必須終止與其的業務關係。

如果我收到明確證據顯示某供應商在發展中國家設立生產基地，並拿走員工的護照以防止他們提出離職通知，我將報告直屬主管，要求供應商立即停止這種行為並以書面形式確認。如果供應商不改善還這樣做，則必須終止與其的業務關係。

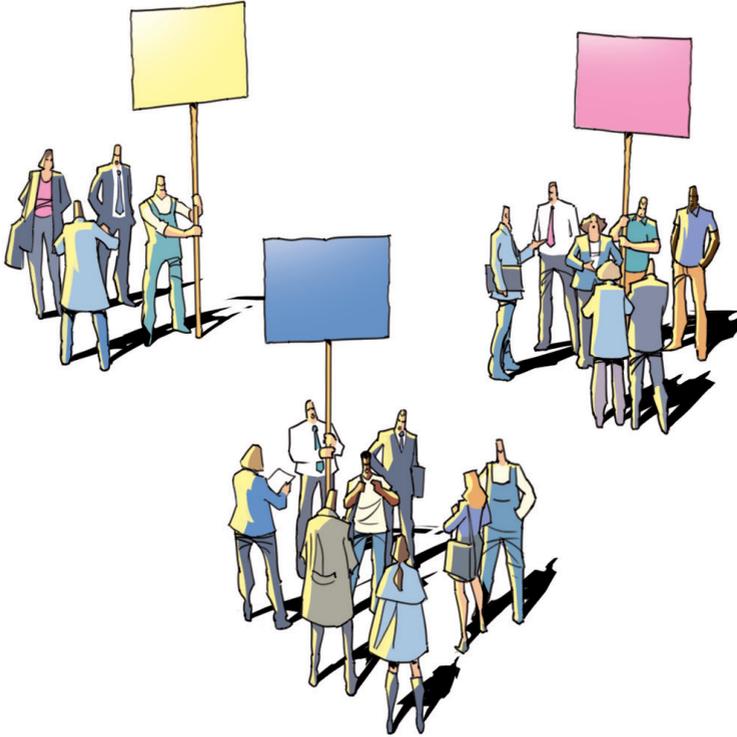
如果我“閉上眼睛”並“故意忽視”證據，例如，避免與供應商或及其次級供應商發生麻煩，或，例如，可以獲得更便宜的價格。我將已經違反並成為行為準則的破口。

9. 保證集會自由

所有員工皆有權利成立和加入組織與進行集體談判。威騰斯坦與其員工代表維持公平和公開的對談。

絕不容忍對員工代表有任何的歧視待遇。

保證所有員工都可以自由進出工作場所並行使權利。



這對我意味著什麼？

我不會參與任何限制這些權利的活動。

10. 我們遵守健康與安全標準

保護員工

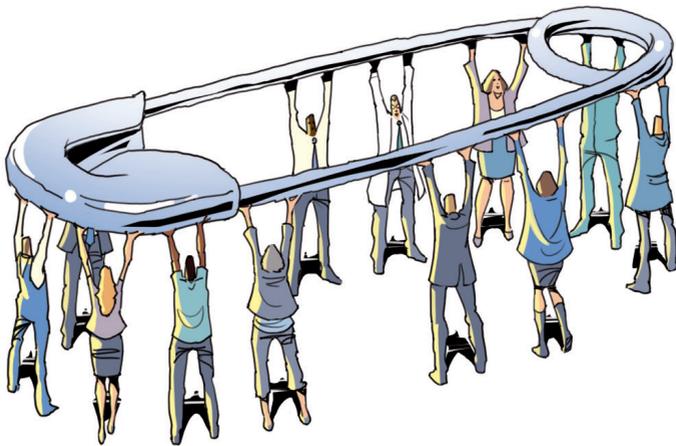
工作時的健康與安全是所有操作流程中的一環，需與技術、經濟與社會併入考量。保護員工和公眾人員免受健康風險是所有經理和所有員工的責任。必須與適用的國家法律相同規格方式來遵守 WITTENSTEIN 所發布的健康和安全法規。

公平的就業條件

供應商必須提供安全和無危險的工作環境，以避免發生事故和損害健康。

一個衛生的工作環境，飲用水、充足的衛生設施、常態定期的安全訓練及緊急事故的周全準備必需是所有員工的標準條件。

供應商需確認工時不超過每種情況下須遵循的法定最長限制值。必須允許員工有足夠的休息時間，並享有法定要求的休假日。



這對我意味著什麼？

我注意到一個滅火器已被移除並放入櫥櫃，以便能更好地利用空間。我會通知我的直屬主管、安全官或合規官，以確保在發生火災時，可以毫不拖延地進行滅火行動，以保護人員和建築物。

11. 公平支付員工勞酬

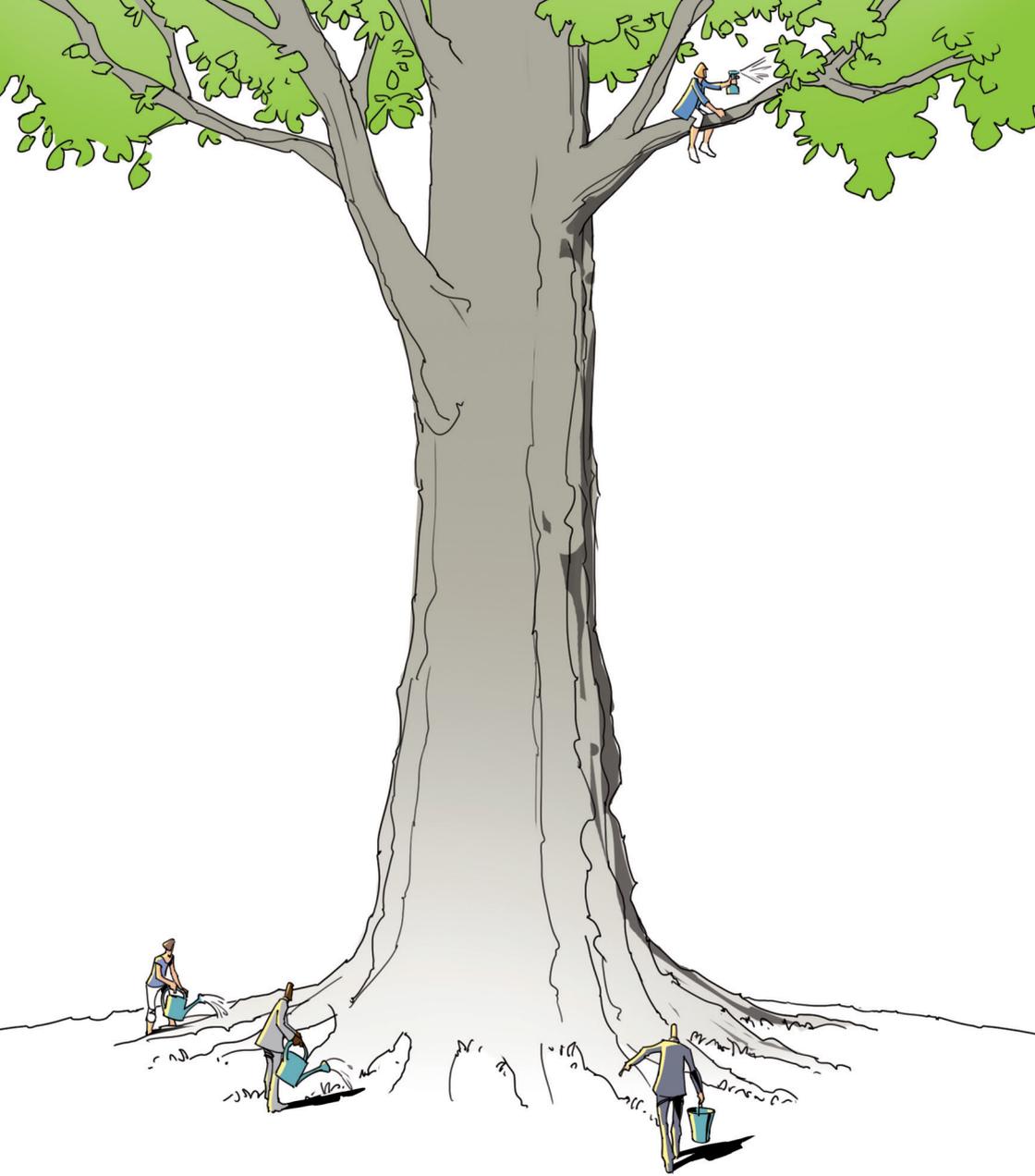
在威騰斯坦與供應商鏈皆不允許低於法定酬勞的狀況發生。 我們承諾會遵從國家法律和慣例施行公平的酬勞。



這對我意味著什麼？

我收到明確證據顯示某供應商能提供最便宜的價格只因為他支付低於法定最低工資給他在定期幾個月後就會更換這些外籍工人。我將報告直屬主管，要求供應商立即停止這種行為並以書面形式確認。如果供應商不改善還這樣做，則必須終止與其的業務關係。

如果我“閉上眼睛”並“故意忽視”證據，我將違反並成為行為準則的破口。



12. 保護環境

遵從法定的環境保護要求。避免非法釋放任何需要授權的物質。

這對我意味著什麼？

我注意到需要授權的物質被非法釋放。
我會立即通知工廠經理或公司內負責環境保護的公司。絕不會延遲。

避免對公司和環境造成損害是我的責任。

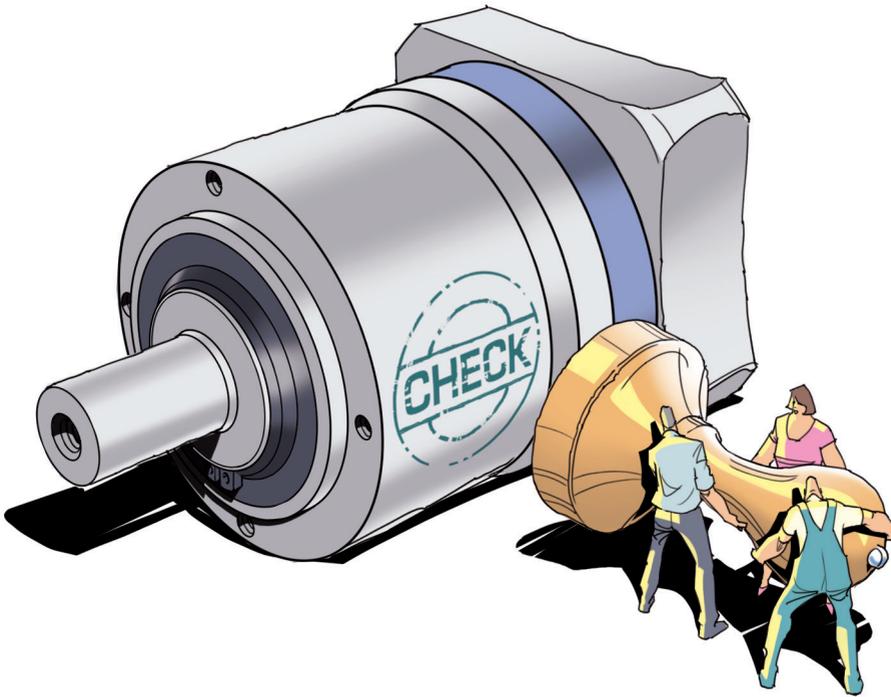
13. 關心產品安全

向公司內負責部門報告風險

我們仔細的監測產品。任何有可能由我們的產品產生的讓使用人員或財產可能面臨的風險和危險，都會像使用的產品一樣被仔細的分析。

產品的警告

常態更新使用與安裝手冊，產品也會標示相關的警告注意事項。



這對我意味著什麼？

我從客戶處聽到，在使用我們的產品時多次發生危急情況，雖然沒有造成嚴重後果，但可能對人造成危險。我會立即通知公司內的主管部門，例如 產品經理或合規官。絕不會延遲。

14. 保護研發成果

我們技術開發工作的成果是我們未來成功的基礎

所有研發結果必須按照最新的內部規則收集、記錄、識別、傳達和存檔。必須時刻保證發展成果的安全。

不與第三方共享商業秘密

未經保密協議的有效保護，不得將商業和商業秘密傳遞給同事、朋友、親戚或商業夥伴。僅允許在“需要知道”的基礎上為了公司的利益共享機密信息，並遵守最新的保密規定。

我們遵守我們的法定義務保密，在某些情況下，就像我們履行合同義務一樣，包括對合同合作夥伴和項目保密的義務。



在發放許可證前需要進行評估

在總結簽訂之前，所有授予第三方使用我們開發成果的許可協議，必須經過法律部門的評估並得到相關總經理或董事會成員的批准。

在產品開發過程中仔細審查現有的智慧財產權

在產品開發過程中，應諮詢內部的專利部門，以避免侵害現有的第三方智慧財產權。

不得未經授權使用第三方商業秘密

我們尊重第三方的商業秘密，就像我們希望第三方尊重我們的商業秘密一樣。

這對我意味著什麼？

我接到一位客戶員工的電話，他希望我立即向他傳送內容涉及我們專有技術開發的機密信息。他表示因要參加一個重要專案的董事會議而立即需要，他目前無法聯繫到負責的同事。我只會在與負責的同事進行內部協商後透露這些信息，不會讓自己承受壓力。我會向這外部同事解釋我不能就這樣洩露機密文件，即使這符合他公司的利益。

我正在從事一個很有未來前景的高度創新專案，我對我們開發團隊的成果感到自豪。雖然很困難，但我不會在與其他部門的同事共進午餐時或在空閒時間或參觀公司時談論專案細節。理想情況下，我根本不會談論這個專案，除非專案本身有必要這樣做。

開發專案的技術討論已經非常超前。唯一剩下的就是開發成果的所有權和使用權的合約協議。合約討論對客戶、也和對我一樣的乏味。即使目前非常不方便，我也會安排技術、商業和法律工作同步進行，並確保負責部門在適當的時候介入，以免損害 WITTENSTEIN 的談判地位。

15. 謹慎地處理商業文件和數據保護

小心處理商業文件和數據媒體

所有商業資料媒體皆小心保存以防落入第三者手中。在離開位置時，保密文件不得再開放狀態。

無論何時，筆電都必須受到保護，以避免未經授權的使用。

通過可追溯的文件管理（電子和紙質形式）仔細儲存文件

所有記錄和文件的保存和儲存方式必須確保隨時可以呈現以紙張和/或電子檔案形式進行可追溯、清晰和完整的記錄是必要的。儲存期限至少必須符合法定要求。必須遵守經修訂的內部存檔規定，以確保可以隨時找到完整的文件。



遵守數據保護規則

關於信息技術和數據處理，必須遵守法定規則以及最新的公司規則。

數據保護官的參與

我們每天通過互聯網、內聯網、電子郵件等方式交換信息。主題也可能是個人數據（姓名、地址、生日、愛好等）——這些數據可以更輕鬆地與業務合作夥伴建立聯繫。個人數據的處理受數據保護法的約束。

在數據跨境傳輸的情況下，必須遵守相關的國家規則和國際協議。

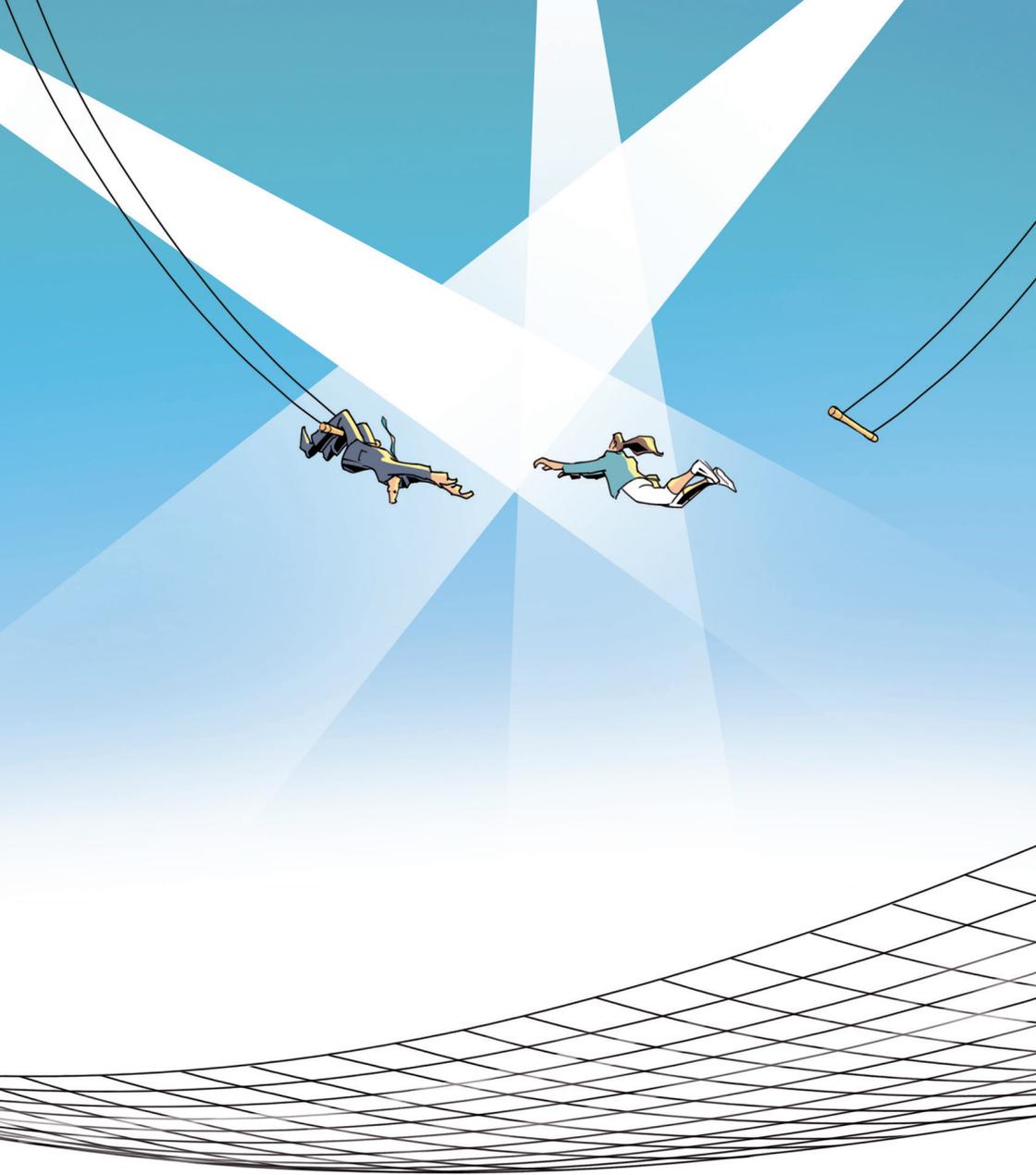
如有疑問或疑慮，請在交換任何個人數據之前聯繫數據保護官。

這對我意味著什麼？

我要去休假，剛意識到我把正在處理的重要專案文件只儲存在我自己的電腦上。為簡單起見，同事提議讓他知道我的電腦密碼，在我不在時協助從電腦裡取閱相關文件。儘管我很感激他願意提供幫助，但我從不透露我的電腦密碼。反而是要確保在專案進行期間，相關文案已經保存在共享文件夾、公共 Sharepoint 等之中。

我注意到同事將他的電腦密碼寫在便利貼並藏放在他鍵盤下。我會告訴他密碼必須隨時安全存放。

我想將個人客戶數據和一項國際專案結合在一起，並將該資訊轉發給國外的公司同事，以實現跨境合作。在開始這樣做之前，我會與數據保護官確認是否允許這樣做。



16. 周密考量風險與商機

依據正念法則，我們運用商機與考量的風險，做出最好的企業決策。

不允許有任何危害公司的風險承擔事宜。

風險須在風險管理系統中載明以保護公司免除“意外的”契約責任與索賠。

這對我意味著什麼？

我收到來自外國合作夥伴的一個高可能性的大業績額的專案詢問，該專案涉及外國合作夥伴的回扣，通常通過一系列“分包合同”方式處理。我不接受回扣案件，不論是直接或間接的，並知會我的直屬主管，以避免起訴和法律訴訟，這對公司造成的損害遠比這種可能帶來的任何利潤豐厚的合同更大。

17. 遵守出口、海關與稅則

遵守出口和海關法律

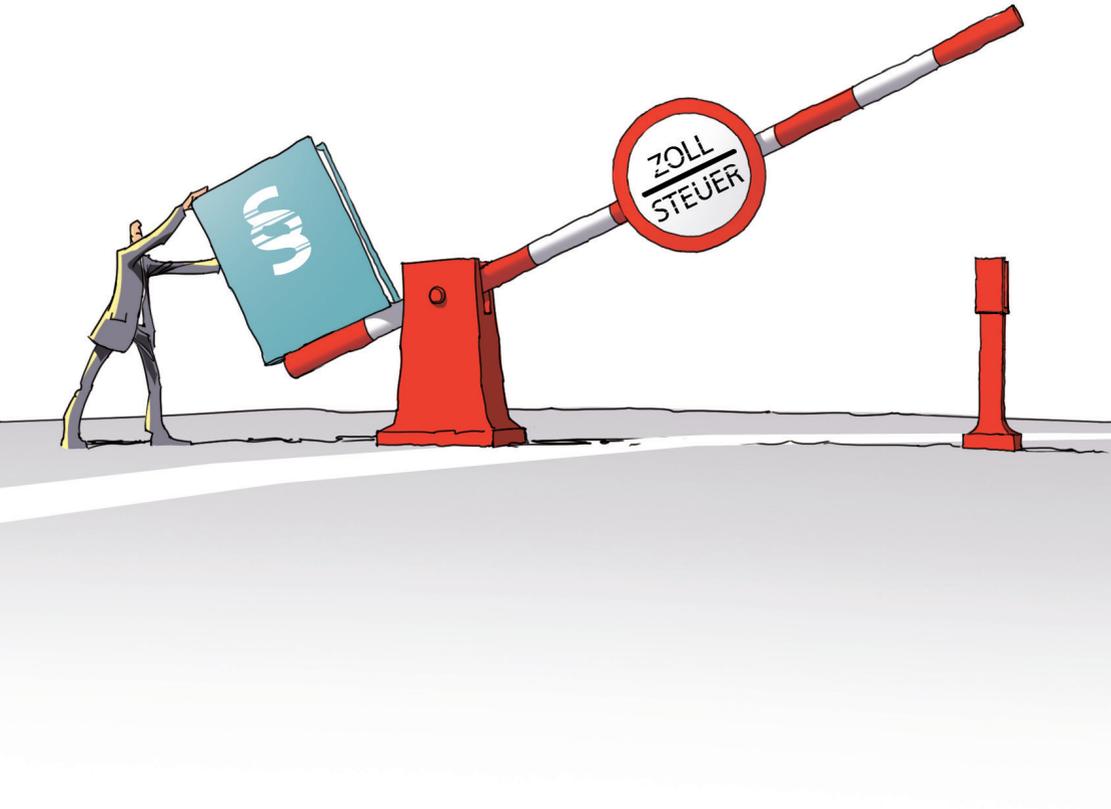
身為全球化的公司，威騰斯坦需面對不同國家及國際貿易法規。多重的進出口及轉運物品、技術與服務的法規，以及資本額轉移與國際間的付款。

貿易禁令(禁運)與限制也可能源於產品或服務的特徵或目的、原產國或使用國以及商業夥伴的身份。

有些產品可同時用於軍事和民用，有可能需要取得授權。出口管制也會影響威騰斯坦各分公司間的交流。

關於出口管制的協議

有關出口和海關法律問題，請諮詢我們的出口管制官員。



這對我意味著什麼？

一位德國業務合作夥伴問我，為簡單起見，我是否能將與專案項目相關的文件發送給受禁運國家/地區的客戶，並向該客戶提供建議，以便工作處理能更快速。我拒絕這樣做，因為出口管制法規也適用於與禁運或所列貨物直接或間接的相關輔助服務。因此，如果產品本身受到禁運，服務也會特殊性地受到影響。在這種情況下，我會諮詢出口管制官員。

遵守稅法

作為一家全球性公司，WITTENSTEIN 必須遵守與所有國內和國際交易相關的各種稅收法規，即使它們是純粹的公司間交易。稅法非常複雜，經常變化。每位員工都必須意識到，由於稅務機關的定期和仔細審計，稅務違法行為可能會迅速引發刑事訴訟。

稅務事宜的協議

有關稅法和補貼法的問題，請諮詢我們的企業財務主管。

這對我意味著什麼？

一位第二天要飛去見外國顧問的銷售同事要我給他15000歐元的現金作為專案啟動的預付款，以免專案的開工因冗長的現金支付流程而延誤。我告訴這位同事，所有付款都是通過銀行轉賬方式進行的，並受雙重控制原則的約束，我也無法當下臨時決定這是否已可能違反洗錢法。在這種情況下，我會諮詢我們的企業財務主管。



18. 依典範模式行事

所有管理人員以身作則

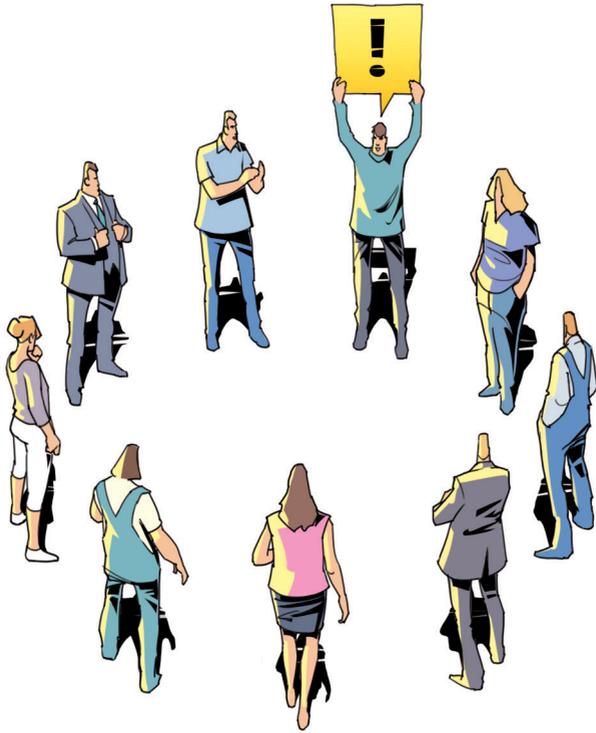
威騰斯坦的董事會、總經理與管理階層意識到以身作則的效果，並承諾完全按照法律和道德原則管理公司，他們的日常生活和行動都會遵循行為準則中的原則規定。

所有員工齊心協力確保合規

每一位員工在日常工作中皆有其責任去遵守行為準則的規範。此為永續經營的唯一途徑。

這對我意味著什麼？

一旦我發現有同事違反了行為準則，我會禮貌地向他提出，並在適當的情況下通知我的直屬主管或法令遵循主管。



19. 不歧視揭弊者

不歧視舉報違規行為的員工

任一員工都可以報告指出違反行為準則的情況。可經由電話、電子郵件或信件向直屬主管或合規官報告違反行為準則的狀況。

只有在有具體違規行為細節和事證的狀況下才允許匿名報告。您可放心所有違規舉報都會嚴格保密，您不會有任何不利風險。

行為準則的規則優於直屬主管的任何指示

雖然在個別情況下為達成有高銷售額的划算交易而不遵守行為準則的規則似乎是適當的 - 根據永續和道德的商業管理的行為準則規則，優先於管理人員的相反指示。

這對我意味著什麼？

如果我發現到我的直屬主管收受來自供應商的虛增發票，且該供應商支付超額費用給他妻子的諮詢公司，我會立即通知人力資源管理部門和合規官 - 即使我的直屬主管告訴我已經取得董事會認可。我可以肯定我不會因為我的坦誠而有不利的後果。

但是，我絕不會因為自己的個人目的而使用報告來貶低或無端指責同事或直屬主管。如果發生報告中包含明顯無根據指控的不當報告事件，WITTENSTEIN 保留對該信息採取法律行動或紀律懲戒措施的權利。

如果我和某同事有個人問題，我不會打著合規性的幌子“打倒他”或“挽回他”，而是始終以務實、專業的態度，也會在適當的時機加入我的直屬主管一起解決問題。否則，我必須預期舉報自己。



20. 實施行為準則

我們如何做決定

在日常工作中一些特定事件不一定能得到肯定答覆，若有不確定，可以諮詢直屬主管或公司內的負責部門。

以一般邏輯回答以下問題會讓我們的決定更容易：

- 我的決定或行為是否遵行法律？
- 我的決定或行為是否符合行為準則與公司價值觀？
- 我的同事和朋友若知道我的決定和行為 - 我是否仍能秉持良心問心無愧？
- 我可以承受這個決定或行為的後果嗎？
- 若我的決定和行為上了明天的新聞，我是否可以捍衛它為其辯護？

管理人員的職責

所有威騰斯坦集團的管理階層人員需以身作則並支持所屬的員工。

遵守法律、公司方針和行為準則總是最重要的。

在任何狀況下，我們不會為了短期的利益而犧牲公司的商譽和誠信。

聯絡窗口

法令遵循主管

Evelyn Rösch
Walter-Wittenstein-Strasse 1
97999 Igersheim

T: +49 7931 493-18520
compliance@wittenstein.de

最新版本的行為準則及後續資訊可於網站上, 公司-compliance搜尋到。

其他內部宣導亦公告於同處。



WITTENSTEIN

WITTENSTEIN SE · Walter-Wittenstein-Strasse 1 · 97999 Igersheim · Germany
T: +49 7931 493-0 · info@wittenstein.de

WITTENSTEIN – one with the future

www.wittenstein-group.com