

员工守则  
(Code of Compliance)  
伍尔特集团



教授、名誉博士 Reinhold Würth，  
伍尔特集团家庭信托基金监事会主席，  
伍尔特集团咨询委员会名誉主席

“我们需要的是合规的行为、可  
预测性、诚实与坦率。”

# 伍尔特集团

伍尔特集团是全球紧固和装配材料业务市场的领导者。Adolf Würth 于 1945 年于德国金策尔斯奥创立了 Adolf Würth GmbH & Co. KG。该公司当时仅为一家生产螺丝的公司，后来发展成为伍尔特集团的总公司。Adolf Würth 于 1954 年去世，他的儿子 Reinhold Würth（现为伍尔特集团家庭信托基金监事会主席）于 19 岁接管了这一家族企业，当时该公司的年销售额为 8 万欧元。该公司于 1962 年开始拓展国际业务，第一家海外公司设在荷兰。伍尔特集团现今在 80 多个国家拥有逾 400 家公司。

伍尔特集团的业务单位分为伍尔特直线公司和伍尔特联盟公司。伍尔特直线公司负责集团传统核心业务，即装配和紧固材料的销售。我们的高质量要求应用于超过 12.5 万种产品：螺丝、螺栓、螺丝附件、锚、化工产品、家具和建筑配件、工具、储物和检索系统以及专业用户的防护设备。伍尔特联盟公司包括销售和制造公司，主营相似业务。该类业务单位还经营金融服务、酒店和餐厅。

## 超凡企业哲学

伍尔特品牌代表着高品质产品和杰出服务。但伍尔特集团并不仅仅是装配和紧固材料的贸易公司。我们非凡的企业哲学和共同价值观深刻影响着我们的日常工作方式，是公司长期成功的保障。

我们具有洞察力的思考方式使我们达成一个又一个的里程碑，保障了家族业务的持续性增长。由此，我们鼓励所有员工贡献他们的想法和创意，为集体事业添砖加瓦。高标准与提升绩效深植于伍尔特企业文化中。我们按制定的规则行事：以乐观、责任心和共同尊重的态度工作。

### 伍尔特集团在全球

■ 伍尔特全球公司所在国家



# 前言



Bettina Würth、伍尔特集团咨询委员会主席

女士们先生们，  
各位同仁，

集团对内外的相互信任、可靠、诚信和坦诚是深植于伍尔特企业文化的基本原则。Reinhold Würth 先生于 20 世纪 70 年代首次在企业哲学中确立了这些价值观。

这些原则不仅遵循所有适用法律法规的规定，也是员工应遵守的正确态度，这是伍尔特集团实现可持续成功不可分割的一部分。

促进这种态度是我们的目标。同时，这种态度促使我们的员工严格遵守所有适用的国内和国际法律法规。为了提高这些原则对于员工、客户、供应商和其他商业伙伴的透明性，我们基于企业价值观，制定了可实践的员工守则，将它们总结于《伍尔特集团员工守则》中。

员工守则包含了伍尔特集团所有员工必须遵循的最低要求。因此每名员工应熟悉员工守则，并遵循其中所包含的基本原则和行为准则。公司的管理机构与管理者应起到模范作用，因而承担一份特殊的职责。



伍尔特集团中央管理委员会（从左至右）：Robert Friedmann、Bernd Herrmann、Dr. Steffen Greubel、Jochim Kaltmaier

伍尔特家族、伍尔特家庭信托基金监事会、伍尔特集团咨询委员会及中央管理委员会坚信并支持本员工守则，认为集团合规文化是我们未来可持续成功的组成部分。

在此背景下，在符合伍尔特集团及其所有员工的利益下，我们要求您在日常工作中遵循伍尔特集团员工守则的所有原则。

### **Bettina Würth**

伍尔特集团咨询委员会主席

### **Robert Friedmann、Dr. Steffen Greubel、Bernd Herrmann、**

### **Jochim Kaltmaier**

伍尔特集团中央管理委员会

# 目录

## 伍尔特集团员工守则

由伍尔特集团中央管理委员会于 2017 年 1 月发布

适用性	9
一、 一般行为准则	10
二、 与商业伙伴相处	15
三、 避免利益冲突	19
四、 信息处理	21
五、 员工守则的执行	24
您在伍尔特集团的联系人	28

# 适用性

本员工守则适用于伍尔特集团所有员工\*。

本员工守则作为伍尔特集团员工制定了行为规范。它应被作为指南，帮助每名员工在日常工作中作出符合法律和伍尔特集团企业价值观的决策。它的作用在于保护伍尔特所有公司及其员工。

本员工守则所包含的行为规范具有约束作用。如果由于您所在国家的特定因素或不同的商业类型需要制定进一步的规定，在经过伍尔特集团首席合规官的批准后，可在本集团范围的员工守则的该公司层面增加该等附加的规定。

本员工守则所描述的一般原则同样适用于与客户、供应商和其他商业伙伴相处的过程中。

我们同样期待我们的商业伙伴自觉遵守所有这些原则。遵循法律、诚信、可靠、尊重和信任是良好业务关系的通用基石。

\* 本员工守则中的“员工”一词指代包括男性和女性员工。  
其他看似针对特定性别的词汇同样适用于男性和女性员工。所有此类措辞仅是为了简化文本，与价值判断无关。

# 一、一般行为准则

## 1.1 我们诚信行事

集团对内外的相互信任、可靠、诚信和坦诚是我们行动的指南。我们保护伍尔特集团的形象，避免发生利益冲突。

伍尔特集团的形象深受其员工行为的影响。不适当的行为不仅将影响到集团形象，还会导致处罚措施，最终将对我们每名员工造成负面影响。这也是我们在工作中必须随时保持和保护伍尔特形象的原因。

诚信和可靠是伍尔特企业文化的基石。这意味着，我们必须在日常工作中的每个情景下都保证行为的体面、公正、礼貌和诚信。由此我们避免个人与商业利益之间的冲突。

## 1.2 我们遵循所有适用的法律和集团内部规则。

必须随时严格遵循适用的法律和集团内部规则。管理层成员将确保每名员工熟悉和遵循相关法律视为己任。

作为一家公司，我们是社会的一员，因此必须遵循社会的规则和法律。我们的企业身份要求伍尔特所有员工严格遵循所在国家针对每个情景的所有适用的法律和其他法规。所有员工还应遵循集团内部指令和指南，包括本员工守则。同样，我们兑现所达成合同和协议中的所有承诺。

为了依法行事，我们必须了解相关国家和国际法律和其他法规。作为员工，我们同样将熟悉适用于我们工作领域的法律法规视为己任。尽管如此，告知员工有关法律法规并确保员工的合规性仍然是管理层的职责。

### 1.3 我们以负责任和尊重的态度对待彼此

我们为自己的行为负责，以相互尊重和欣赏的态度工作，并在每项工作中保持坦诚和可预测。

相互尊重和以负责任的态度对待彼此是伍尔特集团企业文化的标志。相互尊重不仅适用于与商业伙伴的相处过程中，还适用于与集团内部公司的联系和合作过程中。

知情的员工将成为更好的员工。为了能赢得员工对企业目标的忠诚，对他们进行鼓励，并增加他们的集体归属感，我们定期向员工提供信息。

## 1.4 我们尊重人权与人格尊严

我们尊重个人权利和人权，拒绝雇佣童工和强迫劳工，并仅基于客观考量作出决策。

我们尊重并保护每个人的自尊、隐私和个人权利。我们将个人及其经历与独特个人属性视为公司的附加价值。因此，集团仅基于客观考量作出影响个人的决策。我们不会作出任何违反世界人权宣言的决策。在做决策时，我们遵循国际劳工组织 (ILO) 所制定的所有指南。

这对于我们来说，意味着我们拒绝任何形式的强迫劳工和童工的行为，不允许发生任何基于职业道德背景、宗教、年龄、残疾、性取向或性别的歧视。此外，我们不容忍工作场所发生任何暴力、胁迫、聚众闹事或性骚扰行为。

## 1.5 我们以负责任的态度处置公司资产

我们谨慎地处置伍尔特集团的有形和无形资产，不出于个人目的利用这些资产。

处于我们支配下的设施、工作材料、业务文档和数据属于伍尔特集团的资产。我们必须谨慎并负责地处置这些资产，绝不会不当使用。

我们不能容忍任何有意或无意损害公司资产的行为。

## 1.6 我们确保工作场所的安全性

我们确保工作场所符合针对工作场所和职业安全的法规标准以及有关工作时间的规定。

员工的健康对于我们来说非常重要。保护员工健康并规避风险是我们工作的重中之重。我们希望为员工提供安全的工作环境，并尽心竭力确保我们符合所有有关工作场所安全和职责安全的规定、法律和标准的要求。

我们的员工必须享有充足的休闲放松时间。因此我们将遵循现行有关工作时间、休息时间和休息周期的法律和内部规定视为己任。

## 1.7 我们保护环境

我们从生态角度，合理地处理不可再生资源，并倡导自然保护。

伍尔特集团承认部分自然资源是有限的。因此我们努力从生态的角度合理处置自然资源。这不仅意味着我们必须遵循现行有关环保和可持续性的法律，还应尽量避免不必要地使用不可再生资源。因此，我们倡导每名员工采取可行措施，减少资源浪费和污染物的排放。



阿拉伯联合酋长国迪拜的 Würth Gulf FZE

## 二、与商业伙伴 相处

本员工守则所描述的一般原则同样适用于与客户、供应商和其他商业伙伴的相处过程中。我们同样期待我们的商业伙伴自觉遵循所有这些原则。遵循法律、诚信、可靠、尊重和信任是良好业务关系的通用基石。

### 2.1 我们拒绝任何形式的腐败和贿赂

我们拒绝任何形式的腐败和贿赂行为。我们遵循所有相关法律和法规。我们制定了清晰明确的内部标准，以提供正面引导。

腐败和贿赂行为不仅伤害到公平竞争，还将阻碍创新发展。它们使公司丧失繁荣和声誉。全球都在打击腐败和贿赂行为，并对此类行为制定了严厉的处罚措施。伍尔特集团不能容忍任何形式的腐败或贿赂行为，不提供、不索取、不接受任何不当利益或好处。

该原则不仅适用于个人利益和好处。我们通过向客户提供更好的解决方案而获得订单。对于供应商我们是强硬的谈判对手，但我们总是秉承公平协商原则。我们严厉拒绝任何以获取订单或加快行政流程为意图的利益，并遵循我们商业伙伴在接受和提供馈赠方面的政策。这些原则不仅适用于所有员工，还适用于代表伍尔特集团或涉及伍尔特集团利益的任何其他个人和组织。

## 2.2 我们支持公平竞争

我们支持公平的、以行为为导向的竞争，不与其他市场竞争者参与任何限制竞争的活动。

伍尔特集团践行社会主义市场经济主导原则。因此我们支持公平的、以行为为导向的竞争。特别是，这意味着我们不会参与企业联合或其他限制竞争或非公平的做法。管理层成员有责任确保我们遵循此原则。

特别是，这意味着伍尔特集团员工不与竞争对手签订任何有关价格、报价或待开发市场的书面或口头协议。我们仅在法律允许的范围内与其他市场竞争对手签订其他协议。我们同样不参与与竞争内部考量有关的信息交换。我们不寻求非法手段影响我们商业伙伴和买家的价格。而且在我们具有主导地位的市场中，我们不会对合作伙伴和买家价格进行剥削。

因为口头协议或默许都可被归类为违反反垄断法的行为，我们要求员工在与竞争对手接触时，随时保持谨慎态度。如果竞争对手尝试劝导伍尔特集团员工达成非法协议，该名员工应立即向他/她的经理或其他主管办公室报告。对于此类提议的回应必须适当。

### 2.3 我们不允许自身被利用于非法活动

我们不参与以洗钱或资助恐怖主义为目的的活动，且我们将举报此类不适当的可疑事件。

洗钱是为了伪装非法所得钱财（包括恐怖主义、贩毒、贿赂等）的来源。我们仅与值得尊敬的、遵循法律并从合法来源获取收益的合作伙伴建立商业关系。因此我们遵循反洗钱的规定，不参与资助任何非法活动。我们遵循有关洗钱和资助恐怖主义的法律。我们采取实际可行的预防措施甄别商业伙伴。我们鼓励员工报告可疑事件。我们符合法律的要求，特别是在涉及可疑事件报告方面，并配合适当政府机构。

### 2.4 我们遵循所有适用于出口管制和海关的法律。

在进行国际贸易时，我们遵循出口禁令、制裁和禁运规定。当存在疑问或不确定时，咨询相关办公室。

部分物品和服务的国际贸易是受到限制的。我们指派人员负责跨国交易（例如我们的海关和国际贸易人员），并引入内部控制政策，以确保我们符合出口禁令、制裁和禁运的规定。我们的员工随时遵循出口管制流程的规定。

我们知晓这些规定不仅适用于实物商品，还适用于信息和技术，并了解这些信息和技术不应被非法转交给第三方。违反此类规定将对伍尔特集团造成严重损害。因此，我们鼓励所有员工保持谨慎，例如禁止通过邮件或电话非法传递消息等行为。我们的员工存在疑问或疑虑时，能够且应该向他们的主管或相关办公室咨询。



马耳他 Zebbug 的 Würth Limited

## 三、避免利益冲突

个人利益有时会与伍尔特集团利益存在冲突。利益冲突对于伍尔特集团的诚信、专业性和成功存在负面影响。对伍尔特集团员工来说，企业利益高于个人利益。这具体包括如下方面：

### 3.1 禁止竞争

我们不与伍尔特集团旗下公司进行竞争。

伍尔特集团员工不应获取或参与与伍尔特集团存在竞争的业务或同时为与伍尔特集团存在竞争的公司工作。

### 3.2 持有其他公司的股东权益

当员工所持有的股东权益不会构成此类公司的决策性影响时，允许员工持有此类股东权益。

如不会对该等公司的管理产生影响，允许员工持有非伍尔特竞争对手公司。如果所持有股东权益为该公司资本的 5% 或以上，员工必须向伍尔特集团相关办公室报告。

### 3.3 兼职

兼职不应损害伍尔特集团利益，且必须经过批准。

员工从事的兼职不应与伍尔特利益相冲突，且必须在事先取得公司的同意下才能进行。

上述兼职不包括偶尔的写作、讲座和其他类似活动。另外我们非常乐意听到我们的员工参与志愿者活动。



美国夏洛特 Wurth Wood Group Inc.

## 四、信息处理

伍尔特集团采取的是合作式管理风格。我们将信息托付给员工进行工作，鼓励经理人提供额外信息，作出透明而综合的决策。

### 4.1 我们以负责任的态度处理公司数据。

我们保持信息的保密性。只有适当经过伍尔特集团授权的办公室才能与外部机构交流信息。

严格保密作为一项规定，必须得以保持，以保护公司机密信息。禁止将此类信息传送给未经授权的内部或外部机构，且必须防止出现未经授权的数据访问。此类保密信息包括例如业务和市场信息、报告、内部公报和指令或其他贸易机密。

只有具有特殊资格和职责的人员、个人和部门（例如高级管理层、公共关系部、法务或财务部）才能与外界交换信息。

即使雇佣关系解除，员工的保密责任仍有效。

## 4.2 我们不利用内幕消息获利

我们不应使用内幕信息为个人或第三方谋取利益。

我们经常知晓伍尔特内部公司或其商业伙伴的信息，该等信息并不为外界所知，因此它们不属于公共知识。此类内幕信息对于资本市场来说是有价值的，因为它们能对投资决策和股票价格产生影响。禁止员工基于内幕信息购买或销售证券（等）或推荐其他方购买或销售证券（等）。

## 4.3 我们遵循数据保密和数据安全法规

我们谨慎地处理个人数据和其他数据，并确保不会损害隐私权。

数据对伍尔特集团以及数据相关个人来说非常重要。对数据进行适当保护并防止其被误用，是重中之重。仅当从伍尔特集团直接利益出发，采取了不会对三方权益产生负面影响的行动时，才允许使用公司保密信息保存记录、记录数据和进行类似活动。

在使用个人数据时，必须根据适用的法律要求，保护个人隐私及商业数据的安全。在通过技术手段防止未经授权的数据访问时，必须采用等同于当前技术水平的标准。

特别是，在收集和处理个人数据时，我们应特别小心。我们遵循适用的数据隐私和保护法律，并设立适当的办公室和岗位，负责合规工作。



北非豪登省 Wuerth South Africa (Pty.) Ltd.

## 五、员工守则的执行

### 5.1 我们如何作出决策？

当我们不确定自己的决策时，我们听从自己的良知，并与适当联系人进行交谈。

本员工守则所制定的规则为伍尔特集团员工提供了行动指南。我们在日常工作的特定情况下，需要频繁地作出决策，这些决策并未在本员工守则或其他伍尔特集团指南中明确进行规定。在此类情形下，当我们有不确定或疑问时，我们可随时向管理层或相关办公室咨询。然而，通常在思考完以下问题后，我们的常识、荣誉感和诚信将引导我们。

- 1) 我的决策或行动是否符合适用法律？
- 2) 该决策是否符合伍尔特已确立的价值观和规则？
- 3) 如果我的同事和家庭成员知道了我的决策，我对得起自己的良知吗？
- 4) 如果每个人都作出的是相同的决策，我能承担起后果吗？
- 5) 如果我的决策明天登上报纸，我能够解释得清吗？

如果凭您的良知，以上所有问题的回答都为“是”，那么您的决策或行动很可能是正当的。如果您无法对以上所有问题回答“是”，您应停止该项行动，并与您的主管或本员工守则所提到的联系人进行交流。

当然，您也可以通过这些问题检视您的日常工作；您过去的工作方式并不意味着它永远是正确的。

## 5.2 我们管理层的职责

伍尔特管理层成员扮演着模范作用，并应作出相应行动。他们应听取自己员工的疑问，并帮助员工各司其职。

伍尔特集团的高级管理层设置在本地，具有自由管理权，结果负责制沿着组织架构层层分派到下一级员工。我们的信条是“越成功，越自由”。与之相应的，不成功的公司或个人所承担的结果责任将部分或全部转移至集团总部。

管理成员应通过提供友好的协助和令人敬佩的建议，而非发布指令，对他们的员工进行引导。经理层的行为模范应对员工起到激励作用，并加强经理层与员工之间的关系。

应为基层员工提供额外信息，帮助他们了解指令和命令。

管理层的每名成员必须持续地强调道德行为以及符合集团指南的重要性，将它们作为课题进行探索，通过自己的领导风格和培训课程进行鼓励。应让员工承担自己的责任，并享有对自己的行为最大程度的自主权。但遵循法律和伍尔特集团指南一直是所有情况下的首要任务。遵守本员工守则尤为重要。

任何情况下，我们都决不能以牺牲伍尔特的声誉和诚信为代价来换取短期利益。我们坚信，这是我们取得长期成功的方式。

在员工有不确定或疑问、专业问题或个人问题时，管理层成员应作为员工可信任、可联系到的联系人，与员工进行交流。

但经理人所承担的该部分责任并不等同于免除了员工自身的责任。只有共同合作，我们才能取得成功。

### 5.3 如果发现违法行为，应该怎么做？

我们鼓励所有员工报告违反本员工守则、适用法律或其他具有约束性规则或法规的行为。行动建议将被保密。

如果您合理怀疑某人正在违反我们的员工守则、适用法律或其他具有约束性的规则或法规，请向我们报告。只有我们知晓潜在的违反行为时，才能进行适当响应。这可以帮助我们避免损害到伍尔特集团、我们的员工以及商业伙伴。第一联系人是您的主管。但员工也可随时联系合规人员或高级管理人员获得建议。

行动建议将被保密。报告人不应因为报告而遭受任何不利后果。

#### 5.4 违反行为的潜在后果

违反本员工守则的行为将不被容忍，并导致严重后果。

违反本员工守则或法定指南将对伍尔特集团造成严重后果。伍尔特不容忍任何违反法律、员工守则或内部指南的行为。根据违反行为的严重性，员工不适当的行为同样可造成解雇、民事或刑事责任等法律后果。

## 您在伍尔特集团的联系人

如有任何您的主管无法澄清的疑问或建议，您可联系集团联系人。

当您有任何疑问或需要获取建议时，第一联系人是您的直接主管。对于无法与您直接主管澄清的特定问题，我们为您指定了联系人，为您处理特定问题。如您对本员工守则或通常的合规问题存在疑问，可咨询当地合规人员或者首席合规官及其团队。在处理员工守则不同主题时，也可联系特殊的联系人（例如数据隐私和保护人员、工作场所安全人员、海关和国际贸易人员）。各个人力资源部也是个人事务的联系点。



**Gerhard Seyboth**

首席合规官

Gerhard.Seyboth@wuerth.com

+ 49 7940 15 2118



**Klaus Roth**

集团合规官

Klaus.Roth@wuerth.com

+ 49 7940 15 2302



<https://www.bkms-system.net/wuerth>

# 版本说明

## 发布方

伍尔特集团

Adolf Würth GmbH & Co. KG  
Reinhold-Würth-Straße 12-17  
74653 Künzelsau  
Germany

2017 年 1 月 第 1 版

以德文和英文发布

## 联系方式

伍尔特集团企业通讯部 (1GFU)

电话 : + 49 7940 15-1186

传真 : + 49 7940 15-4400

presse@wuerth.com

## 内容责任人 :

Bettina Würth 、 Robert Friedmann 、 Peter Zürn 、  
Bernd Herrmann 、 Joachim Kaltmaier

## 编辑人员

Klaus Roth

## 设计、制作和印刷

Scanner GmbH Künzelsau

## 图片来源

Frank Blümle, Frankfurt (第 6 和 7 页)

伍尔特集团档案室

© 伍尔特集团，金策尔斯奥

于德国印刷。版权所有。

部分或全部重印需征得事先同意。

1GFU-SC-10/20