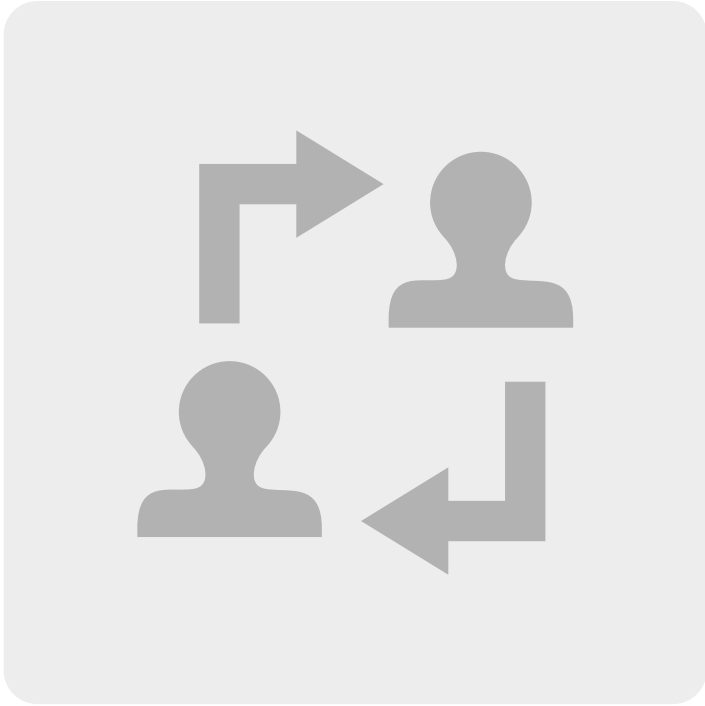


CODICE DI CONDOTTA



Valori

I. Introduzione.....	6
I.I I nostri valori	6
I.II I nostri principi guida nell'attività aziendale: Integrità	8
I.III Il nostro Codice di Condotta	8

Sostenibilità

II. L'integrità nella nostra azienda	10
II.I Equità e rispetto reciproco	10
II.II Sviluppo professionale e retribuzione	11
II.III Salute, sicurezza e ambiente.....	11
II.IV Conflitto d'interessi.....	13
II.V Il nostro impegno nei confronti dei nostri azionisti	14

Integrità

III. Integrità con i partner aziendali	16
III.I Concorrenza leale.....	16
III.II Lotta all'abuso d'ufficio e alla corruzione	17
III.III Regalie e intrattenimenti	18
III.IV Riciclaggio.....	20
III.V Controllo sul commercio e sulle esportazioni a livello internazionale	20

Salvaguardia

IV. Protezione delle risorse aziendali	21
IV.I Protezione delle risorse aziendali, sicurezza dei prodotti e know-how.....	21
IV.II Documentazione e rendicontazione adeguate.....	22
IV.III Protezione dei dati e sicurezza delle informazioni	24
IV.IV Comunicazioni pubbliche.....	25

Responsabilità

V. Responsabilità sociale d'impresa	27
--	-----------

Osservanza

VI. Requisiti e ambito	28
-------------------------------------	-----------

Non tacete!

VII. Contatto e supporto	30
---------------------------------------	-----------

A portrait of Wolfgang Ehrk, a middle-aged man with short brown hair and glasses, wearing a dark blue suit jacket, a white dress shirt, and a grey patterned tie. He is standing in front of a window with a view of a snowy outdoor area.

Wolfgang Ehrk
CEO & COO

A portrait of Thilo Rau, a middle-aged man with short grey hair and glasses, wearing a dark suit jacket, a white dress shirt, and a red and blue striped tie. He is standing against a dark grey background.

Thilo Rau
CIO

Il nostro impegno

Cari colleghi,

I prodotti Pfeiffer Vacuum trovano impiego in tutto il mondo. I nostri esperti nell'utilizzo di pompe per il vuoto forniscono ai nostri clienti assistenza sul posto in oltre 60 paesi. Il marchio Pfeiffer Vacuum è sinonimo di qualità, affidabilità e soluzioni tecnologiche avanzate. Da anni la nostra azienda è tra i protagonisti principali del settore e continua a conseguire traguardi importanti grazie agli sviluppi tecnologici.

L'attività a livello globale è molto promettente, ma per noi è altrettanto prioritario svolgere il nostro lavoro secondo elevati standard di etica e integrità nell'interazione con i nostri dipendenti, clienti, partner commerciali e azionisti. Ciò non significa solo rispettare le leggi e i regolamenti, ma anche essere esemplari nella gestione dell'attività aziendale e nei nostri atteggiamenti.

Agire con integrità è il motto di Pfeiffer Vacuum. L'integrità è uno dei valori fondanti della nostra azienda. L'integrità è fondamentale per conquistare e giustificare la fiducia nelle relazioni con i nostri partner commerciali. Essendo un'azienda leader nel settore delle pompe per il vuoto, l'integrità è una condizione preliminare e fondamentale per la nostra eccellenza operativa come anche per il mantenimento della nostra posizione di successo.

Siamo fermamente convinti che il successo economico sostenibile debba andare di pari passo con il rispetto delle leggi e degli standard interni. Il successo e la reputazione del gruppo Pfeiffer Vacuum dipendono fortemente dalla vostra condotta. Ciascuno di noi contribuisce al successo dell'azienda attraverso il proprio lavoro.

Un comportamento inopportuno da parte di un singolo dipendente può compromettere la reputazione dell'intero gruppo e provocare danni ragguardevoli all'azienda. Vi chiediamo quindi di attenervi al nostro Codice di Condotta quando prendete decisioni per l'azienda. Il Consiglio di Amministrazione fa del rispetto del presente Codice di Condotta una questione di principio, applicando al riguardo il principio della "tolleranza zero".

Il mancato rispetto del Codice di Condotta può comportare la violazione di leggi e i regolamenti, oltre a danneggiare la reputazione. Per i singoli ciò potrebbe avere come conseguenza provvedimenti disciplinari fino al licenziamento. Pertanto, è essenziale che acquistiate una certa dimestichezza con il Codice e lo applichiate quotidianamente.

In caso di dubbi o timori circa il significato del Codice di Condotta o il comportamento da tenere in determinati contesti, è importante che chiediate assistenza al vostro diretto superiore, al personale delle Risorse Umane della vostra sede o ai responsabili per la conformità ai regolamenti e alle leggi (Compliance Team).

Tutti noi, voi e l'amministrazione di tutto il gruppo Pfeiffer Vacuum, insieme contribuiamo al buon nome della nostra azienda. Lavoriamo insieme per applicare questo Codice di Condotta e conseguire successi ancora maggiori all'interno della solida infrastruttura che abbiamo realizzato negli anni.

Cordiali saluti



Wolfgang Ehrk
CEO & COO

Thilo Rau
CIO

I. Introduzione

I.1 I Nostri valori

I nostri valori sono i principi cui ci atteniamo nella gestione della nostra azienda giorno dopo giorno e sono talmente importanti da essere la base del nostro Codice. Essi determinano il nostro comportamento in azienda e le nostre relazioni con gli altri. I nostri valori sono le fondamenta su cui abbiamo creato il nostro successo negli anni e confermiamo la fiducia di tutti i nostri azionisti.

L'integrità è il fulcro di tutto ciò che facciamo, perché significa che agiamo nel rispetto dei nostri valori.

Rispetto

Rispettiamo tutti, a qualunque livello della nostra azienda. Comuniciamo tra noi con lealtà ed equità. I nostri dipendenti, ciascuno con la propria individualità e il proprio talento, sono molto importanti per noi e li sproniamo a dare il loro contributo, al massimo delle proprie potenzialità.

Trattiamo i diversi interessi dei nostri clienti, dipendenti e partner commerciali con rispetto, equità e onestà. Miriamo all'eccellenza, sia nello sviluppo dell'attività sia nel nostro atteggiamento etico.

Attenzione al cliente

Ci impegniamo per fornire ai nostri clienti il migliore valore mediante prodotti e servizi di altissima qualità. Riconosciamo che i nostri clienti sono la ragione del nostro successo e ci impegniamo ad ascoltare e rispondere positivamente alle loro esigenze, compiendo ogni sforzo per superare addirittura le loro aspettative.

Vogliamo dare ancora più valore ai nostri clienti mettendo a loro disposizione soluzioni e assistenza di massimo livello. Manteniamo un rapporto stretto con i nostri clienti, lavoriamo in sinergia e puntiamo a instaurare rapporti interpersonali destinati a durare nel tempo.

Salvaguardia di una cultura varia e inclusiva

Rispettiamo i diritti umani e abbiamo fatto nostri i principi della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'ONU, come pure le dichiarazioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro. Promuoviamo pari opportunità e trattiamo ogni persona in modo equo e imparziale, senza discriminazioni di colore, nazionalità, etnia, religione, genere, orientamento sessuale, stato civile, età, disabilità o responsabilità familiari.

Equità verso clienti, fornitori e concorrenti

Agiamo all'insegna della trasparenza nei confronti di tutti i nostri clienti e fornitori, come anche delle istituzioni. Vietiamo qualunque forma di corruzione. Non permettiamo che venga promesso, offerto o attribuito alcun beneficio o vantaggio al fine di influenzare qualunque tipo di decisione. Per nessun motivo accettiamo un comportamento non etico e non professionale nei confronti dei partner commerciali.

La nostra condotta verso i competitor è ispirata ai principi di lealtà e integrità e, di conseguenza, è vietata la concorrenza sleale. In particolare, vietiamo qualunque forma di uso illegale dei marchi di altre aziende, l'uso di informazioni mendaci o imprecise destinate a screditare un concorrente o a ottenere informazioni riservate illegali. Pfeiffer Vacuum si attiene a un principio irrinunciabile di conformità alle leggi antitrust.



Anna-Charlotte Rausch
Pfeiffer Vacuum Germania

Conformità alle regole e alle leggi

La conformità a tutte le leggi e ai regolamenti applicabili è un principio fondamentale del gruppo Pfeiffer Vacuum. Ogni dipendente deve agire nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti nel sistema giuridico in cui opera. Violare la legge è assolutamente da evitare in ogni circostanza.

A prescindere dalle sanzioni che potrebbero essere previste per legge, il dipendente colpevole di violazione delle norme di legge sarà soggetto a provvedimenti disciplinari interne essendo venuto meno agli obblighi previsti dalla posizione da lui ricoperta.

Responsabilità ambientale

Siamo impegnati nella protezione dell'ambiente e della salute e sicurezza di tutti gli interessati continuando a operare in modo responsabile ed efficiente in tutto il mondo.

Per il bene del nostro pianeta e delle generazioni future, agiamo da guardiani del nostro ambiente. In qualunque momento, compiamo ogni sforzo per soddisfare, se non superare, tutti i requisiti giuridici e regolatori applicabili, come anche gli standard ambientali accettati su scala internazionale.

I.II I nostri principi guida nell'attività aziendale: Integrità

Il presente Codice di Condotta esprime l'impegno di Pfeiffer Vacuum nel condurre la nostra attività secondo principi etici. Spiega che cosa significa agire con integrità e trasparenza in tutto ciò che facciamo e nel rispetto della nostra cultura e dei nostri valori.

Le nostre scelte commerciali devono essere allineate ai massimi principi etici e a un quadro coerente di regole e valori complessivi generalmente accettati e considerati equi. Ciò è fondamentale per avere un successo duraturo nel tempo.

Conformità e integrità sono direttamente correlate tra loro. Dopo tutto, per agire con integrità è necessario anche rispettare le relative leggi e regolamenti. Le violazioni di tali leggi e regolamenti saranno soggette a indagini e sanzioni.

Il nostro Codice di Condotta contribuirà ad assicurare che le nostre attività commerciali corrispondano sempre ai massimi standard etici, legali e professionali.

Fungerà da riferimento per mantenere l'integrità con tutti i nostri azionisti.

I.III Il nostro Codice di Condotta

Il nostro Codice di Condotta è stato redatto per aiutare i nostri dipendenti a conoscere i nostri valori fondanti e i comportamenti previsti per supportarli. Fornisce un punto di riferimento e supporto ai nostri dipendenti in tutto il mondo, perché il mantenimento di standard elevati di comportamento etico e conformità alle leggi e ai regolamenti locali è essenziale per tutelare la reputazione e per successo a lungo termine della nostra azienda.



Sto facendo la cosa giusta?

Che cosa faccio se il presente Codice e la legge sono in conflitto?

Innanzitutto, è necessario rispettare sempre la legge. Il Codice solitamente è più restrittivo di quanto previsto dalla legge e in tal caso andrà rispettato il Codice.

Dobbiamo essere sempre all'altezza dei nostri valori in modo che i nostri dipendenti, partner commerciali e azionisti possano fare pieno affidamento su di noi. Le leggi locali fanno sempre fede, qualora siano più restrittive del presente Codice. In caso di dubbio sul significato o l'applicabilità di questo Codice, di una regola o di un regolamento, rivolgetevi al personale delle Risorse Umane o della Divisione Compliance della vostra sede.

Ogni dipendente Pfeiffer Vacuum, in qualunque parte del mondo, deve leggere, fare proprio e accettare il nostro Codice, come anche conoscere e rispettare le direttive interne. Dovete trovare il tempo per leggere e comprendere tutti i documenti.

Questo Codice di Condotta è disponibile anche sul sito web della nostra azienda all'indirizzo: <https://group.pfeiffer-vacuum.com/code-of-conduct>

Qual è la condotta corretta?

Il gruppo Pfeiffer Vacuum interagisce regolarmente con diverse persone, organizzazioni e rappresentanti di vari interessi. La nostra immagine di azienda dipende da come i dipendenti si comportano nei rapporti commerciali.

Non esistono alternative all'integrità e al buonsenso del personale. Se vi trovate in una situazione complessa, ponetevi queste domande:

1. Sto agendo o prendendo una decisione secondo la legge?
2. Ciò che viene fatto è conforme al contenuto e allo spirito del Codice di Condotta e di altre linee guida del gruppo?
3. È giusto e scevro da conflitti d'interesse personale?
4. La mia azione o decisione potrebbe superare la verifica da parte di un ente governativo? Come apparirebbe se fosse pubblicata su un giornale?
5. La mia azione o decisione tutela la reputazione del gruppo Pfeiffer Vacuum come azienda con standard etici elevati?

Se la risposta a ogni domanda è "sì", l'azione o decisione è conforme ai seguenti principi di condotta e molto probabilmente è quella corretta.

Se non siete sicuri, chiedete! E continuate a chiedere fino a essere sicuri!

Si sta facendo la cosa giusta?

Come so se sto facendo la cosa giusta?

Fare la cosa giusta non significa sempre fare la cosa più semplice sul momento, ma di fatto è la decisione migliore per voi. Quando prendiamo decisioni in linea con la nostra coscienza, ci sentiamo bene e siamo in sintonia con la versione più alta di noi stessi. Quando facciamo la cosa giusta per gli altri, facciamo la cosa giusta per noi stessi.



II. L'integrità nella nostra azienda

II.1 Equità e rispetto reciproco

Noi siamo per la parità di trattamento e per condizioni eque di lavoro. Ciò include la libera scelta d'impiego, vale a dire che sono vietati il lavoro forzato o la schiavitù, la tratta di esseri umani o il lavoro minorile, che si deve riconoscere una retribuzione stipulata o concordata nel rispetto delle norme di legge o contrattuali, come anche consentire la libertà di associazione e il diritto al trattamento umano sul lavoro. La moderna schiavitù è un crimine e una violazione dei diritti umani fondamentali.

Noi propugniamo la libertà e l'uguaglianza delle persone a prescindere da etnia, colore, sesso, lingua, religione, opinione politica o di altro tipo, origine nazionale o sociale, stato di nascita o di altro tipo. Agiamo nel rispetto dei principi della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'ONU, come anche delle dichiarazioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro.



Sto facendo la cosa giusta?

Il diretto superiore del vostro team ha un atteggiamento sempre più ostile verso un collega di un'altra etnia. Sentite che l'atmosfera all'interno del team sta peggiorando, in particolare perché gli altri colleghi emulano l'atteggiamento del manager. Che cosa fare?

Condividete le vostre preoccupazioni con il vostro Direttore. In alternativa, potete riferire quanto vi preoccupa al personale delle Risorse Umane o della Divisione Compliance.



Sto facendo la cosa giusta?

La molestia deve essere fisica?

Assolutamente no! La molestia può essere verbale o non verbale. Le parole e i gesti possono essere offensivi tanto quanto le azioni fisiche. Battute, atti osceni, commenti sarcastici, rumori allusivi o insolenti, barzellette o commenti in merito all'etnia si possono classificare come molestia e possono dar vita a un ambiente di lavoro ostile.

La diversità è una componente chiave della nostra attività e cultura quotidiana. In nessun caso sono tollerati discriminazione, molestie (sessuali) o un linguaggio offensivo.

Le molestie includono comportamenti non graditi di natura verbale, non verbale, fisica o di qualsiasi altro tipo che creino un ambiente di lavoro intimidatorio, offensivo oppure ostile. Occorre evitare in qualsiasi momento atteggiamenti molesti che causino disagio agli altri dipendenti nel proprio ambiente di lavoro. Il gruppo Pfeiffer Vacuum non tollera nessun comportamento a causa del quale i colleghi si sentano insultati, umiliati o imbarazzati, compresi gesti e affermazioni. Ciò include qualsiasi forma di bullismo sotto forma di esclusione e umiliazione deliberate dei lavoratori.



Sto facendo la cosa giusta?

Quale forma assumono le molestie sessuali?

Le molestie sessuali possono consistere in comportamenti di natura sessuale non graditi, siano essi verbali, non verbali o fisici, e che una persona ragionevole troverebbe offensivi. Possono assumere diverse forme, quali:

- Avance sessuali, richieste di favori sessuali o richieste di appuntamenti non gradite
- Battute, immagini, messaggi o e-mail a sfondo sessuale
- Commenti espliciti o degradanti sull'aspetto fisico
- Ostentazione di immagini o fotografie che contengano allusioni sessuali o pornografiche

II.II Sviluppo professionale e retribuzione

Condividiamo i nostri obiettivi e le nostre strategie ai dipendenti in modo che si sentano coinvolti ed entusiasti circa la nostra vision.

Supportiamo lo sviluppo personale e professionale dei nostri dipendenti, li stimoliamo a impegnarsi per migliorare le proprie competenze e conoscenze.

Le nostre policy di selezione, reclutamento, formazione e promozione interna si basano su criteri inequivocabili di capacità, competenze e merito. Teniamo informati i nostri dipendenti su come valutiamo il loro contributo sul lavoro.

Ci aspettiamo che partecipino attivamente al processo di valutazione in modo che possano continuare a migliorare il loro rendimento.

Premiamo i nostri dipendenti in modo equo, in linea con i mercati del lavoro in cui operiamo.

II.III Salute, sicurezza e ambiente

Mettiamo a disposizione dei nostri dipendenti e partner un ambiente di lavoro sicuro. Abbiamo posto in essere meccanismi atti a prevenire incidenti sul posto di lavoro, infortuni o malattie associate con la nostra attività lavorativa attraverso la stretta conformità con tutti i regolamenti pertinenti e la gestione preventiva dei rischi sul posto di lavoro.

Non conosciamo compromessi per quanto concerne prassi, comportamenti o condizioni in materia di sicurezza. Non esistono lavori per cui valga la pena di mettere a rischio la salute o la vita di qualcuno. Per questo, pretendiamo che tutti i dipendenti rispettino i nostri regolamenti in materia di sicurezza e di salute, promuovano un ambiente di lavoro sicuro e sano e migliorino la nostra cultura della salute e della sicurezza

SICUREZZA

- Accertatevi di sapere esattamente chi sono le persone incaricate di fornire il Primo Soccorso nel vostro edificio
- Preoccupatevi della vostra sicurezza e di quella di chi vi circonda
- Segnalate alla Divisione Risorse Umane eventuali incidenti, incidenti mancati, infortuni, malattie o condizioni insicure in modo da poter adottare misure adeguate.
- Accertatevi di avere ricevuto l'addestramento/formazione appropriati per le mansioni che svolgete
- Imparate dove sono gli estintori e le uscite di sicurezza, come pure le procedure di evacuazione in caso di emergenza



Noi facciamo della tutela ambientale un obiettivo aziendale e dichiariamo che l'uso consapevole delle risorse e l'efficienza energetica sono un fattore di produzione prioritario nei nostri processi di fabbricazione.

Proteggere l'ambiente e conservarne le risorse sono obiettivi ad alta priorità per la nostra azienda. Una gestione nell'ottica della tutela ambientale in tutto il mondo garantisce il rispetto delle leggi e pone da questo punto di vista standard elevati. Design ecosostenibile, sicurezza tecnica e protezione della salute devono essere obiettivi fissi già in fase di sviluppo del prodotto.



Cindy Guo
Pfeiffer Vacuum Cina

Integriamo i requisiti di un ambiente intatto nel processo di sviluppo, progettazione, produzione, confezionamento e spedizione dei nostri prodotti.

Siamo impegnati nello sviluppo sostenibile, nella protezione dell'ambiente e nella riduzione di eventuali impatti negativi che potremmo esercitare su ciò che ci circonda.

Sto facendo la cosa giusta?

Che cosa posso fare per aiutare l'ambiente?

Potete essere attenti all'impatto sull'ambiente che hanno le vostre mansioni quotidiane in Pfeiffer Vacuum. Pensate alle possibilità di riciclo o di riduzione della quantità di carta stampata ogni giorno. Prendete in considerazione inoltre se una conference call potrebbe essere un'alternativa potenziale a una riunione interna; oppure sfruttate la formula del car-sharing per recarvi a un incontro fuori sede.



II.IV Conflitto d'interessi

Un conflitto d'interessi è una situazione in cui sussiste il rischio che gli interessi personali di un dipendente o di una terza parte possano incidere sugli interessi di Pfeiffer Vacuum o di un nostro partner aziendale. È molto importante che i nostri dipendenti non entrino in conflitto d'interessi o di lealtà. Non abusiamo della nostra posizione o dei nostri contatti per ottenere vantaggi personali, per membri della nostra famiglia o per altri con cui abbiamo relazioni importanti o per entità nelle quali rivestiamo una posizione finanziaria significativa.

Ci fidiamo che tutti i nostri dipendenti compiano le scelte commerciali senza essere influenzati da interessi e rapporti personali.

I dipendenti sono tenuti a informare immediatamente i diretti superiori circa un potenziale conflitto tra il proprio ruolo e interessi privati.

Sto facendo la cosa giusta?

Un vostro cliente vi chiede aiuto. Sua figlia cerca lavoro e vorrebbe che le faceste un colloquio per una posizione in Pfeiffer Vacuum. Che devo fare?

Assumere la figlia di un cliente nel proprio team potrebbe portare a un conflitto d'interessi percepito. Chiedete consiglio e indicazioni al vostro diretto superiore. Tuttavia, l'opportunità di assumere persone di talento non dovrebbe essere trascurata, ma presuppone un processo completamente trasparente e condotto nel rispetto della procedure previste per le Risorse Umane. Sarebbe opportuno evitare coinvolgimenti nel processo di una potenziale assunzione, poiché ciò potrebbe portare a un conflitto d'interessi immediato o futuro.



Secondo lavoro

Chi lavora per Pfeiffer Vacuum non può svolgere un secondo lavoro che possa incidere sul rendimento o compromettere gli interessi del datore di lavoro. Il dipendente deve informare il diretto superiore e la Divisione Risorse Umane per iscritto prima di accettare un secondo lavoro. Inoltre, tutti i dipendenti che ottengono un altro impiego esterno o che hanno un'attività esterna non devono:

- a) Utilizzare l'orario di lavoro o i beni di Pfeiffer Vacuum per l'altro lavoro;
- b) Servirsi del proprio ruolo in ambito Pfeiffer Vacuum per procurarsi lavoro per l'attività esterna o per ottenere un trattamento di favore;
- c) Partecipare a un'attività lavorativa esterna che potrebbe compromettere la capacità di svolgere le mansioni presso Pfeiffer Vacuum e/o
- d) Usare le informazioni riservate di Pfeiffer Vacuum a vantaggio dell'altro datore di lavoro.

Investimenti finanziari

I dipendenti che hanno acquisito/intendono acquisire quote finanziarie materiali di imprese, clienti o fornitori concorrenti sono obbligati a segnalarlo alla Divisione Risorse Umane per ottenerne la previa autorizzazione.

Devono essere segnalate anche le quote finanziarie materiali detenute da familiari diretti del dipendente dai quali potrebbero scaturire un conflitto d'interessi.

Per quota finanziaria materiale s'intende qualunque interesse finanziario diretto o indiretto pari a

- più dell'un per cento del valore capitale di una società non quotata o a
- una partecipazione azionaria maggiore dell'un per cento in una società quotat



CONFLITTO D'INTERESSI

Quando si affronta un problema legato al conflitto d'interessi è opportuno chiedersi:

- Questa circostanza creerebbe o sembrerebbe creare un incentivo iniquo per me o i miei amici o la mia famiglia?
- Metto Pfeiffer Vacuum in una posizione a rischio di violare leggi o accordi con i nostri clienti?
- Se questa circostanza fosse pubblicata sui social media, si farebbe brutta figura?
- Questo mi distrarrebbe dal mio lavoro?

II.V Il nostro impegno nei confronti dei nostri azionisti

Corporate governance

Gestiamo l'azienda in linea con gli standard più elevati e le prassi migliori a livello di corporate governance, in conformità, tra gli altri, al Codice di Corporate Governance tedesco. Per ulteriori informazioni, consultate la pagina:

<https://group.pfeiffer-vacuum.com/code-of-conduct>

La gestione dell'azienda ha l'obiettivo di creare valore per i nostri azionisti. Forniamo tutte le informazioni pertinenti di cui necessitano per le decisioni riguardanti gli investimenti, in modo tempestivo e senza discriminazioni.

Conformità al mercato dei capitali

La conformità ai regolamenti che regolano il mercato dei capitali, nello specifico quello relativo agli abusi sul mercato (MAR), costituisce la massima priorità e deve essere sempre rispettata. Le violazioni non solo comporterebbero grandi danni, ma possono anche ledere la nostra reputazione e il nostro profitto. Essendo quotati in borsa, prestiamo con molta attenzione un'ampia gamma di servizi correlati alla conformità al mercato dei capitali e ai titoli, nel rispetto dei regolamenti e nel migliore interesse dei nostri azionisti. Inoltre, adempiamo con coscienza ai nostri obblighi di trasparenza, divulgazione equa e non discriminatoria e pubblicità ad hoc.

Informazioni privilegiate

Siamo impegnati nella negoziazione di titoli equa e sostenibile. È importante per la nostra reputazione trattare le informazioni privilegiate nel rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili.

Per informazioni privilegiate s'intendono tutte le informazioni non pubbliche che non sono ancora note sul mercato e la cui divulgazione potrebbe influire pesantemente sul prezzo di mercato delle azioni in questione (ad esempio, informazioni sulle acquisizioni programmate dell'azienda, accordi strategici per una joint venture tra due aziende, risultati finanziari, nuovi prodotti, problemi riguardanti i prodotti o accordi importanti).

Le informazioni privilegiate devono essere comunicate al mercato mediante una notifica ad hoc da parte della società al fine di consentire decisioni informate da parte degli azionisti e di altri investitori. La divulgazione potrebbe essere posticipata dall'azienda solo in determinate circostanze nelle quali la divulgazione immediata avrebbe effetti deleteri per l'azienda e nella misura in cui sia garantita la riservatezza. Le violazioni della riservatezza per ciò che riguarda le informazioni privilegiate o l'insider trading possono avere come conseguenza sanzioni elevate per l'azienda e una denuncia penale per il dipendente coinvolto.

Sto facendo la cosa giusta?

Un dipendente dell'azienda sente per caso una conversazione tra il CEO e il CFO. Due settimane prima che l'azienda renda noti i guadagni, il CFO comunica al CEO che l'azienda non ha soddisfatto le aspettative di vendita e ha perso denaro nell'ultimo trimestre. Il dipendente sa che la sua amica detiene delle azioni dell'azienda. Può avvertire l'amica affinché venda subito le sue azioni?

No. Questo tipo di trading è considerato illegale, poiché l'informazione usata non è di dominio pubblico. Tuttavia, se lei le vendesse dopo aver reso noti i guadagni, ciò non sarebbe illegale, perché non ottiene un vantaggio diretto rispetto ad altri negoziatori o investitori.



INFORMAZIONI PRIVILEGIATE

Esempi di "informazioni privilegiate" sull'azienda o le sue azioni:

- Acquisizioni, fusioni o cessioni programmate
- Dati finanziari o sulle vendite
- Piani operativi
- Indagini in corso o probabili da parte di enti governativi o accordi legali in contenziosi
- Cambi nel personale amministrativo o in altre figure chiave
- Sviluppo di nuovi prodotti
- Approvazione o rifiuto di un prodotto da parte di un'entità governativa

Mentre lavorate presso l'azienda o con i nostri clienti, potreste venire a conoscenza di questo tipo di informazioni. Non dovete utilizzarle né dividerle con persone esterne all'azienda e nemmeno con coloro che, al nostro interno, non sono tenute a venirne a conoscenza per un'esigenza correlata con il loro lavoro.



III. Integrità con i partner aziendali

III.I Concorrenza leale

Pfeiffer Vacuum s' impegna a mantenere una concorrenza leale attraverso l'efficienza, l'innovazione e l'eccellenza. Abbiamo concorrenti in molti paesi e agiamo sempre nel rispetto delle leggi antitrust e delle normative sulla concorrenza applicabili.

Gli accordi con i competitor mirati a limitare la concorrenza costituiscono una grave violazione della legge. Essi sono nulli e possono far scattare sanzioni salatissime. Rientrano in tali accordi includono intese con i concorrenti con riferimento alla determinazione dei prezzi, alla spartizione dei clienti o dei mercati, alla riduzione dei volumi o delle capacità di produzione, come anche al boicottaggio di clienti o fornitori.

I dipendenti devono astenersi anche dal condividere con i concorrenti informazioni commerciali sensibili. Inoltre, non possono acquisire informazioni riguardanti la concorrenza attraverso lo spionaggio industriale, la corruzione, il furto o l'intercettazione elettronica, né diffondere consapevolmente informazioni mendaci su un concorrente o sui suoi prodotti o servizi.



Sto facendo la cosa giusta?

Un rappresentante di un'altra azienda di pompe per il vuoto, un concorrente diretto, mi ha chiamato per chiedermi di partecipare a una riunione in un altro paese sulla "razionalizzazione" del mercato per una pompa per il vuoto che vendiamo entrambi. La riunione sulla "razionalizzazione" si terrà in un paese al di fuori dell'UE. Posso partecipare alla riunione?

No. Dovete contattare immediatamente il personale della Divisione Compliance. La partecipazione a una riunione sulla "razionalizzazione" potrebbe portare alla formazione di un cartello illegale. Non fatevi ingannare da termini apparentemente innocui come "razionalizzazione". Che la riunione avvenga in un altro paese non cambia il risultato finale. Questa riunione potrebbe comunque violare le leggi anti-trust dell'UE o di altre giurisdizioni interessate.

State partecipando a una conferenza scientifica. In serata vi si avvicina il rappresentante di un concorrente diretto che vi chiede come vanno le cose in Pfeiffer Vacuum. Dopo un secondo drink inizia a porre domande molto dettagliate su questione come i volumi di produzione. Come devo rispondere?

Evitate educatamente di fornire qualunque dettaglio. Potete certamente discutere degli sviluppi del mercato in generale o degli standard tecnici di dominio pubblico, ma non dovete assolutamente parlare di prezzi, costi, capacità o volumi di produzione, in particolare per ciò che riguarda singoli clienti e fornitori, prodotti o mercati. Uno scambio di informazioni di questo tipo potrebbe portare a un coordinamento tra i concorrenti che fa aumentare i prezzi. Inoltre, rivelare questo tipo di informazioni potrebbe violare gli obblighi di riservatezza. Successivamente dovete segnalare l'episodio al personale della Divisione Compliance.



CONCORRENZA LEALE

Non si devono discutere con i concorrenti informazioni commerciali sensibili riguardanti i seguenti argomenti:

- Prezzi
- Costi
- Volumi e capacità di produzione
- Clienti (inclusi termini e proposte)
- Mercati

III.II Lotta all'abuso d'ufficio e alla corruzione

Siamo convinti che l'eccellenza dei nostri servizi sia la chiave del nostro successo come azienda. Pertanto trattiamo con tutti i nostri partner commerciali nella massima trasparenza e in conformità con gli standard anti-corruzione internazionali, ad esempio quelli previsti dall'iniziativa Global Compact lanciata dall'ONU, come pure con tutte le leggi anti-corruzione e abuso d'ufficio applicabili.

Vietiamo qualunque forma di corruzione. Non permettiamo di promettere, offrire o accordare benefici o vantaggi di qualunque natura alle persone, al fine di influenzare qualunque tipo di decisione (incluse decisioni ufficiali, amministrative o giudiziarie) o di procurare indebiti vantaggi all'azienda. È altresì vietato accettare qualunque beneficio o vantaggio che possa causare l'inadempimento delle mansioni e degli obblighi di un dipendente.

Sto facendo la cosa giusta?

Partecipate a una conferenza internazionale in un paese al di fuori dell'Europa e degli Stati Uniti. Dopo l'arrivo all'aeroporto, il funzionario addetto all'immigrazione vi offre un trattamento privilegiato per soli 50 €. Poiché rischiate di fare tardi a causa del ritardo del volo, siete propensi ad accettare la proposta. È corretto?

Anche se dovete rischiate di non essere puntuali, non potete pagare a questo pubblico ufficiale la cifra richiesta per accelerare i tempi. Questa richiesta potrebbe essere considerata un abuso d'ufficio secondo certe legislazioni (come il Bribery Act del 2010 nel Regno Unito).



SEGNALI D'ALLARME DURANTE LE TRANSAZIONI CON TERZI

- Dalla verifica dei precedenti emergono ombre o cattiva reputazione.
- La transazione riguarda un paese noto per un elevato tasso di corruzione. A questo scopo consultate l'elenco di Transparency International (www.transparency.org).
- L'agente è stato indicato da un pubblico ufficiale.
- L'agente viene meno agli obblighi di conformità alle normative anticorruzione.
- L'agente ha una relazione personale o professionale con un pubblico ufficiale.
- Termini contrattuali o modalità di pagamento inconsueti come pagamento in contanti, nella valuta di un altro paese o a un istituto finanziario avente sede in un paese da quello in cui si esegue il contratto.
- Richiesta di mantenere riservata l'identità dell'agente.
- Commissione superiore alla percentuale corrente o da pagarsi in contanti.
- Indicazione in merito alla necessità di elargire denaro per accelerare la pratica.
- Richiesta di fatture false o di altro tipo di documentazione falsa; oppure
- Pagamento in un paese terzo o a nome di un'altra parte.



III.III Regalie e intrattenimenti

Gli inviti dei partner commerciali possono essere accettati soltanto se l'occasione e l'ambito dell'invito sono appropriati, se rifiutare l'invito sarebbe scortese e se sono in linea con la nostra policy globale in materia di viaggi e intrattenimento.

Se un partner commerciale o titolare di un mandato chiede oppure offre un vantaggio personale a un dipendente Pfeiffer Vacuum, costui non deve mai accettare, anzi è tenuto a informare immediatamente il proprio diretto superiore e il responsabile della Divisione Compliance.



Sto facendo la cosa giusta?

Un agente di un fornitore di Pfeiffer Vacuum porta dei cioccolatini e alcuni calendari come omaggio natalizio per il nostro ufficio. Posso accettare questi doni e condividerli con i colleghi?

Sì, certamente, a patto che questi omaggi rientrino nella prassi abituale e siano di valore adeguato.

Durante la trattativa sui prezzi, uno dei nostri partner mi ha offerto un biglietto per una partita di calcio cui mi piacerebbe davvero tanto assistere. Posso accettare il biglietto?

No. Ai dipendenti Pfeiffer Vacuum non è consentito accettare regalie o altre forme di omaggio da una persona o azienda nel corso di trattative, procedure di gara, ecc.

Un cliente importante organizza una cena per festeggiare l'anniversario della sua azienda. Vi parteciperanno altre personalità del settore. Posso accettare l'invito?

Sì, a patto che chiariate che accettate l'invito come rappresentante di Pfeiffer Vacuum.

Un partner commerciale di Pfeiffer Vacuum ha invitato me e mia moglie a trascorrere un weekend in un resort a cinque stelle per giocare a golf, offrendomi alloggio e viaggio, a titolo di ringraziamento per essere un cliente storico. Posso accettare?

No. Il valore del viaggio supera sicuramente la semplice cortesia. Accettando l'invito potreste compromettere la vostra indipendenza nelle future interazioni con il partner.



REGALIE E INTRATTENIMENTI

Se non sapete se potete accettare oppure offrire regalie, rispondete alle seguenti domande:

- Il valore dell'omaggio rientra nei termini definiti dalle policy interne?
- Le policy dei partner commerciali consentono di offrire regalie o intrattenimenti?
- Siete autorizzati a dare/ricevere denaro, buoni regalo, buoni dono o altri equivalenti in denaro?
- L'obiettivo della regalia è ottenere un trattamento speciale o di favore?
- Offrire o accettare regalie è un atto legale nel vostro paese?
- Il destinatario è un pubblico ufficiale?

Steffen Herrmann
Pfeiffer Vacuum Germania



III.IV Riciclaggio

Il riciclaggio di denaro consiste nell'introdurre denaro ottenuto illegalmente (ad esempi attraverso azioni terroristiche, traffico di droga, corruzione e altri reati penali) o beni acquisiti in modo illecito nel circuito finanziario ed economico legale.

Noi combattiamo tutte le forme di riciclaggio di denaro, adottiamo ogni precauzione per evitare di essere coinvolti in attività di riciclaggio e rispettiamo le sanzioni applicabili a livello nazionale e internazionale, gli embarghi e altre restrizioni della legislazione sul commercio estero.



Sto facendo la cosa giusta?

Un cliente mi ha chiesto di pagare l'ordine da più diversi e con più modalità di pagamento (ad esempio contanti e assegni). Che devo fare?

Si tratta di un comportamento sospetto, che potrebbe rimandare al riciclaggio di denaro. È necessario consultarsi immediatamente con la Divisione Compliance. Potrete proseguire la transazione, accettando anche il pagamento della controparte, solo dopo aver ricevuto dalla Divisione Compliance indicazioni precise su come regolarsi.

III.V Controllo sul commercio e sulle esportazioni a livello internazionale

Pfeiffer Vacuum è un'azienda globale. Nell'ambito delle nostre attività internazionali, dobbiamo rispettare i regolamenti in materia di esportazione.

Diverse leggi nazionali e internazionali e gli embarghi limitano o vietano l'importazione, l'esportazione o il commercio nazionale di merci, tecnologie e servizi, come pure le transazioni monetarie e il movimento di capitale. I limiti e i veti possono essere legati alla natura della merce, al paese di origine, al paese in cui sarà utilizzata la merce oppure all'identità del partner commerciale.

Il nostro impegno punta anche alla lotta al contrabbando. Nell'ambito di tutte le attività di importazione ed esportazione che svolgiamo, ciascuna entità del gruppo Pfeiffer Vacuum e i suoi dipendenti devono attenersi ai rispettivi regolamenti vigenti in materia di esportazioni e dogana.

IV. Protezione delle risorse aziendali

IV.I Protezione delle risorse aziendali, sicurezza dei prodotti e know-how

Protezione delle risorse aziendali

Le nostre risorse servono per raggiungere i nostri obiettivi commerciali ed è nel nostro interesse proteggere la nostra proprietà e le nostre risorse. Le risorse possono essere finanziarie, fisiche o intangibili. Le nostre risorse devono essere utilizzate solo per scopi idonei e autorizzati, ne è vietato l'uso non idoneo o non autorizzato.

Tutti i dipendenti sono tenuti a trattare tutta l'attrezzatura operativa, in particolare macchine e utensili, come pure tutte le informazioni e i sistemi di comunicazione, con la massima cura e nel rispetto dello scopo per cui sono concepiti. Il posto di lavoro e tutte le strutture a disposizione dei dipendenti o dell'azienda devono essere tenuti sempre in ordine e gli eventuali danni devono essere segnalati al supervisore.

Sicurezza del prodotto

Il nostro successo è determinato dalla sicurezza, dall'affidabilità e dalle prestazioni dei nostri prodotti. La sicurezza del prodotto inizia nella fase di sviluppo, prosegue durante i processi di approvvigionamento e produzione ed è di fondamentale importanza nella fase di installazione presso la sede del cliente e nel corso di interventi di manutenzione.

Diverse disposizioni di legge in materia di sviluppo, produzione, autorizzazione e vendita dei nostri prodotti garantiscono la loro sicurezza. I prodotti Pfeiffer Vacuum non devono nuocere alla sicurezza e alla salute dei clienti e devono soddisfare determinati standard qualitativi.

Know-how

Pfeiffer Vacuum detiene know-how e segreti industriali e commerciali di valore. Queste conoscenze sono la base del successo della nostra azienda. È nostra responsabilità garantire la riservatezza, la disponibilità e l'integrità di queste informazioni, siano esse in formato elettronico o cartaceo.

La trasmissione non autorizzata del know-how, come pure dei segreti industriali e commerciali, la loro modifica, distruzione o divulgazione non autorizzata possono cagionare un grave danno all'azienda. Possono comportare sanzioni disciplinari, amministrative e penali per il dipendente responsabile.

Sto facendo la cosa giusta?

Durante il tragitto in treno per venire o tornare da Pfeiffer Vacuum, capita a volte che faccia delle telefonate di lavoro con il cellulare. È un problema?

Dovete stare attenti a non divulgare informazioni riservate dell'azienda in luoghi pubblici come taxi, treni, aerei, ascensori o durante conferenze o fiere. Quando è assolutamente necessario fare una telefonata in un luogo pubblico, ricordatevi sempre dove siete.



La sicurezza informatica opera per la protezione della proprietà intellettuale contro l'accesso da parte di terzi non autorizzati, il furto di dati, la fuga di notizie sul know-how o le conseguenze di un malware attraverso apposite misure di sicurezza come l'impiego di password, programmi antivirus e piani di accesso.

Rispettiamo la proprietà intellettuale dei concorrenti e dei partner commerciali. Tutti i dipendenti sono tenuti a tutelare i segreti commerciali e industriali di terzi e a usarli solo nei limiti di quanto convenuto.

Inoltre, non possono partecipare a discussioni pubbliche senza permesso (ad esempio, conferenze, forum su internet, ecc.) né pubblicare informazioni relative all'azienda (ad esempio su Internet) nel loro ruolo di dipendenti Pfeiffer Vacuum.

La perdita dei segreti aziendali può avere un impatto negativo sia sul futuro successo dell'azienda sia sui suoi dipendenti.

IV.II Documentazione e rendicontazione adeguate

Garantiamo che vengano svolti controlli adeguati per valutare e gestire il rischio per la nostra azienda, i nostri dipendenti e la nostra reputazione. Prepariamo i documenti aziendali, finanziari e contabili in modo preciso e attendibile.

Collaboriamo con i revisori e gli ispettori interni, facendo di tutto per facilitare il loro lavoro, come anche con altre unità di controllo, con revisori esterni e con le autorità competenti.

Pfeiffer Vacuum s'impegna affinché la rendicontazione sia precisa e veritiera. Ciò si applica allo stesso modo alla relazione con investitori, dipendenti, clienti e partner commerciali, uffici pubblici e tutti gli uffici governativi. Tutti i registri e rendiconti redatti internamente o distribuiti esternamente devono essere accurati e veritieri.



DOCUMENTI COMMERCIALI

Cercate di essere precisi nella preparazione dei documenti commerciali. Alcuni esempi di documenti commerciali includono:

- note spese
- fatture
- prospetti delle ore lavorate
- rapporti finanziari
- fascicoli e valutazioni personali
- business plan
- contratti
- elenchi di clienti
- Informazioni di marketing

消火栓
Fire Hydrant

火

PFEIFFER VACUUM

Clarence Meng
Pfeiffer Vacuum Cina



IV.III Protezione dei dati e sicurezza delle informazioni

Protezione dei dati

Il trattamento dei dati personali avviene in base alle disposizioni di legge applicabili in materia di protezione dei dati. I dati sono ritenuti personali se contengono informazioni personali o reali circa un soggetto noto o identificabile mediante i suddetti dati, compresi indirizzo, data di nascita, coordinate bancarie, religione, dati sanitari, ecc. di clienti, dipendenti, fornitori, azionisti e qualsiasi altra persona. La società attribuisce fondamentale importanza alla protezione delle informazioni di tale natura affidate e al mantenimento della riservatezza in merito.



Sto facendo la cosa giusta?

Vi accorgete che un collega copia i dati dal database dell'azienda e avete dubbi sull'uso che intenda farne. Che cosa dovete fare?

Dovete segnalare immediatamente l'accaduto al diretto superiore o al direttore. Questi devono chiedere alla persona in questione il motivo per cui copiava i dati e adottare tutte le misure del caso.

È nell'interesse della società prevenire la raccolta, la conservazione, la modifica, la diffusione o la cancellazione non autorizzate dei dati personali. I dipendenti sono vincolati a proteggere i dati personali affidati alla società dal trattamento e dall'uso illeciti nonché ad adottare misure adeguate per tutelare gli stessi.

Sicurezza delle informazioni

La reputazione dell'azienda dipende molto dalle azioni e dall'integrità dei nostri dipendenti. Ai dipendenti è vietato usare o copiare il software dai sistemi informatici di Pfeiffer Vacuum per scopi personali, come anche installare software personali sull'hardware di proprietà dell'azienda senza l'autorizzazione della Divisione IT.

I servizi e-mail e la connessione internet sono forniti essenzialmente per fini aziendali. Nello scambio di e-mail e di allegati tramite il vostro account Pfeiffer Vacuum, dovete applicare lo stesso livello di attenzione e le stesse modalità di gestione delle comunicazioni cartacee. In nessun caso dovete abusare dei sistemi informatici, della connessione internet, degli account e-mail di Pfeiffer Vacuum o di altre informazioni e mezzi di comunicazione per scopi illeciti o non etici. Ricercare, scaricare o inoltrare informazioni con contenuti di natura razzista, propagandistica o pornografica o inneggiante alla violenza sono operazioni considerate particolarmente scorrette e possono determinare sanzioni severe.



Sto facendo la cosa giusta?

Scaricate la copia di un file di installazione di Microsoft Word su una chiavetta USB e volete installarlo sul vostro computer di casa. Ritenete che Pfeiffer Vacuum non subirà danni, perché il file originale rimane sui suoi sistemi. Potete proseguire?

No. Quando Pfeiffer Vacuum acquista il software, solitamente è vincolata a un contratto di licenza con il produttore. L'uso del software per scopi personali molto probabilmente viola il contratto di licenza e Pfeiffer Vacuum potrebbe essere ritenuta responsabile delle azioni dei suoi dipendenti.

IV.IV Comunicazioni pubbliche

Qualsiasi comunicazione con soggetti interessati esterni, come i nostri clienti, azionisti o persino i media, deve essere chiara e veritiera. Vi sollecitiamo a prestare attenzione nell'uso dei social media e delle e-mail. È opportuno ricordare che una volta rilasciata una dichiarazione pubblica non si ha più controllo su ciò che le accade o su chi la usa.

Tutte le comunicazioni verso l'esterno devono essere approvate dalla Divisione Corporate Communications (Comunicazioni Aziendali) della sede centrale.

La comunicazione interna è altrettanto importante, perché potrebbe facilmente arrivare all'esterno.

Ricordatevi sempre che il vero pubblico potrebbe non essere quello cui pensavate di rivolgervi.

Sto facendo la cosa giusta?

Vi ha contattato una giornalista per un articolo sul mercato del lavoro: vuole conoscere il vostro punto di vista in qualità di esperto del settore.

Che devo fare?

Segnalate la richiesta alla Divisione Corporate Communications della sede centrale. Vi aiuteranno a fare in modo che la nostra risposta sia coerente con i nostri valori e la nostra concezione oppure a individuare il referente più adatto per l'argomento.



Isabell Kühn
Pfeiffer Vacuum Germania



Responsabilità

V. Responsabilità sociale d'impresa

Consideriamo noi stessi ,corporate citizen' attivi e cerchiamo di dare un contributo alle comunità in cui operiamo. Utilizziamo le donazioni e le sponsorizzazioni per promuovere obiettivi locali, come le organizzazioni che si occupano di lavoro ai portatori di handicap e di aiuto ai minori, per scopi educativi, per la scienza e per lo sport. Doniamo volontariamente, senza chiedere nulla in cambio, e rispettiamo le leggi applicabili e i regolamenti locali.

Escludiamo categoricamente donazioni, in denaro o in natura, a partiti politici, candidati politici, responsabili di uffici politici o rappresentanti della pubblica amministrazione.



VI. Requisiti e ambito

Implementazione del Codice di Condotta

Il responsabile dell'implementazione e del rispetto del presente Codice di Condotta è un Compliance Manager appositamente nominato.

La direzione di Pfeiffer Vacuum e di tutte le nostre filiali deve favorire attivamente la distribuzione estesa del Codice di Condotta e garantire che le disposizioni che contiene siano implementate in modo permanente.

Il presente Codice di Condotta vi servirà per saperne di più sui nostri valori, la nostra cultura e il nostro modo di lavorare. Tuttavia, i dipendenti possono trovarsi ad affrontare situazioni complesse per le quali non ritengono di trovare una risposta chiara in questi documenti. In tali casi, ci aspettiamo che il dipendente discuta l'argomento con il diretto superiore o con la Divisione Risorse Umane o con la Divisione Compliance.

I membri del consiglio o i manager di grado più elevato sono tenuti a garantire il rispetto del presente Codice di Condotta. I manager devono comunicare a chiare lettere ai dipendenti che le violazioni della legge sono disapprovate e avranno conseguenze sul piano occupazionale.

L'azienda sottoporrà a revisione periodica il presente Codice di Condotta e starà alla Direzione deciderà eventuali modifiche a seconda del caso.

Il buon esempio viene dall'alto

I membri del consiglio, i manager e i supervisor hanno una funzione importante in quanto si pongono come modelli di comportamento conforme al presente Codice di Condotta.

Essi hanno le seguenti responsabilità:

- fungere da modelli di comportamento etico;
- incoraggiare il team a far emergere i problemi e a parlarne;
- comunicare un messaggio positivo sull'impegno verso l'etica e la conformità;
- promuovere i nostri valori, il Codice di Condotta e la conformità rispetto alle nostre policy e alla legge;
- supportare attivamente la consapevolezza etico-deontologica e i programmi di training;
- tenere corridoi comunicativi sempre aperti;
- ascoltare e rispondere equamente alle preoccupazioni dei dipendenti;
- trovare soluzioni soddisfacenti e complete a problematiche di ordine etico;
- segnalare i problemi seguendo l'ordine gerarchico nei casi in cui ciò sia necessario.

Gli standard usati per valutare una potenziale cattiva condotta da parte dei membri del consiglio, dei manager e dei supervisor sono più restrittivi di quelli applicati per altri dipendenti.

Tolleranza zero

Sebbene il presente Codice di Condotta sia un riferimento per determinate situazioni, vi sono aree specifiche in cui seguiamo una politica di tolleranza zero:

- Prassi di lavoro non sicure, illegali o non etiche
- Violenza e aggressione
- Discriminazione, mobbing e molestia
- Abuso d'ufficio e corruzione
- Ritorsioni contro chiunque riferisca determinate circostanze facendo la cosa giusta



Katia Witting-Alvites
Pfeiffer Vacuum Germania

VII. Contatto e supporto

Segnalazione di una violazione

Qualora veniste a conoscenza di un potenziale problema di conformità rispetto al presente Codice di Condotta, vi incoraggiamo a segnalarlo. Tutte le preoccupazioni vengono prese in seria considerazione e la persona che le denuncia non deve temere provvedimenti o sanzioni disciplinari, anche se la presunta cattiva condotta non fosse confermata.

In caso di violazione del Codice di Condotta, i dipendenti possono informare il proprio supervisore e/o il Compliance Manager. Le denunce di violazioni del Codice di Condotta possono anche essere anonime usando le modalità di segnalazione indicate di seguito. Laddove l'identità dell'autore di una denuncia sia nota, viene mantenuta riservata. Le indagini per chiarire i fatti sono avviate subito e vengono adottate contromisure adatte. Dietro richiesta, al denunciante vengono fornite informazioni circa il trattamento del suo esposto.

Nell'interesse di un ambiente di lavoro aperto e per un iter di lavorazione più efficiente della denuncia, invitiamo i dipendenti a identificarsi quando denunciano una possibile violazione.

Tuttavia, garantiamo la riservatezza, se la persona lo desidera.



Non tacete!

Se ritenete di essere vittime di discriminazione, molestie o di trattamenti iniquo sul lavoro, vi invitiamo a presentare un reclamo a:

- il diretto superiore
- il vostro manager
- il manager più alto in grado
- la Divisione Risorse Umane
- la Divisione Compliance
- sistema aziendale di denuncia degli illeciti basato su Web

Referenti

Pfeiffer Vacuum ha un Compliance Manager al quale viene richiesto di trattare in autonomia e con obiettività tutte le questioni segnalati. Il Compliance Manager deve rispondere alle domande dei dipendenti e consigliarli su questioni riguardanti il presente Codice di Condotta. Il Compliance Manager è tenuto a trattare tutte le informazioni con la massima riservatezza.

Incoraggiamo espressamente tutti i dipendenti a inoltrare tutte le questioni riguardanti il presente Codice di Condotta al Compliance Manager. I dipendenti che forniscono informazioni al Compliance Manager devono stare tranquilli che ciò non avrà alcuna conseguenza negativa.

Il Compliance Manager del gruppo Pfeiffer Vacuum è la sig.ra Katia Witting-Alvites (e-mail: katia.witting-alvites@pfeiffer-vacuum.de; tel.: +49 6441 802 1130).

Nessuna ritorsione

Pfeiffer Vacuum ha una policy che non prevede ritorsioni nei confronti di chiunque faccia delle segnalazioni in buona fede. Non perderete il lavoro o né i benefit né sarete degradati, sospesi, minacciati, molestati o discriminati per aver condiviso le vostre preoccupazioni in buona fede. Chiunque violi la nostra policy che non prevede ritorsioni sarà soggetto a provvedimenti disciplinari fino all'estrema conseguenza del licenziamento con o senza preavviso, ai sensi della legge applicabile.

Sto facendo la cosa giusta?

Temo di essere penalizzato o trattato in modo diverso se riferisco qualcosa.

Se sospettate un illecito dovete sempre segnalarlo. Se siete vittima di rappresaglie o molestie a seguito della vostra azione, indagheremo e adotteremo le misure appropriate nei confronti di chi mette in atto tali comportamenti, in linea con le nostre policy interne.



Provvedimenti disciplinari

Pfeiffer Vacuum non tollera violazioni delle leggi, dei regolamenti e degli standard interni di condotta.

I dipendenti che non aderiranno al presente Codice di Condotta potranno essere soggetti a provvedimenti disciplinari o a sanzioni appropriate, come previsto dai regolamenti applicabili.

I manager di Pfeiffer Vacuum, inclusi i supervisor, possono anch'essi essere soggetti a provvedimenti disciplinari se non individuano eventuali violazioni in tal senso e se ciò è attribuibile a un'inadeguata supervisione dei dipendenti nell'ambito della loro sfera di responsabilità.



Pfeiffer Vacuum Technology AG

Berliner Strasse 43

35614 Asslar

Germania

group.pfeiffer-vacuum.com

