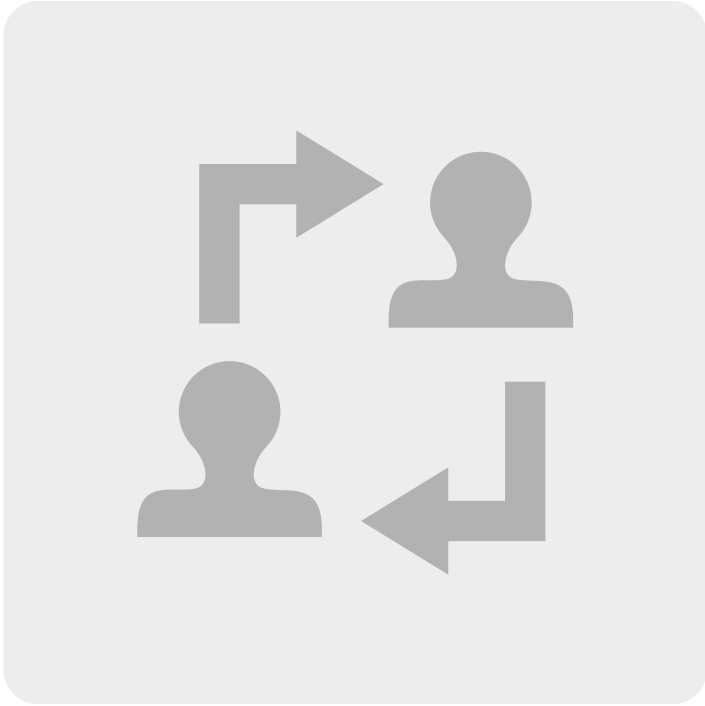




TATAKELAKUAN



Nilai

I. Pengenalan	6
I.I Nilai-nilai kita.....	6
I.II Panduan prinsip dalam perniagaan: integriti	8
I.III Tatakelakuan.....	8

Kemampuan

II. Integriti di syarikat kita	10
II.I Kesaksamaan dan saling hormat menghormati	10
II.II Pembangunan profesional dan imbuhan	11
II.III Kesihatan, keselamatan dan persekitaran	11
II.IV Konflik kepentingan	13
II.V Komitmen kita kepada pemegang saham kita	14

Integriti

III. Integriti dengan rakan niaga	16
III.I Persaingan yang adil	16
III.II Antisogokan dan antirasuah	17
III.III Hadiah dan keraian	18
III.IV Pelaburan wang haram.....	20
III.V Perniagaan antarabangsa dan kawalan eksport	20

Melindungi

IV. Perlindungan ke atas aset syarikat.....	21
IV.I Perlindungan ke atas aset syarikat, keselamatan produk dan pengetahuan	21
IV.II Pendokumenan dan pelaporan yang betul	22
IV.III Perlindungan data dan keselamatan maklumat.....	24
IV.IV Komunikasi awam.....	25

Tanggungjawab

V. Tanggungjawab sosial korporat.....	27
--	-----------

Kepatuhan

VI. Keperluan dan skop	28
-------------------------------------	-----------

Bersuara!

VII. Hubungan dan sokongan	30
---	-----------

A portrait of Wolfgang Ehrk, a middle-aged man with short brown hair and glasses, wearing a dark blue suit, white shirt, and patterned tie. He is standing in front of a window with a view of a snowy landscape. A red rectangular box is positioned in the top right corner of the image.

Wolfgang Ehrk
CEO & COO

A portrait of Thilo Rau, a middle-aged man with short grey hair and glasses, wearing a dark suit, white shirt, and red striped tie. He is standing against a dark grey background. A red rectangular box is positioned in the top left corner of the image.

Thilo Rau
CIO

Komitmen

Kepada rakan sejawat yang dihormati,

Produk Pfeiffer Vacuum digunakan di seluruh dunia. Di lebih daripada 60 negara, pakar vakum kita menyokong pelanggan di tapak. Kualiti, kebolehpercayaan, dan penyelesaian teknologi termaju; ini diwakili oleh nama Pfeiffer Vacuum. Selama bertahun-tahun, Syarikat digolongkan dalam pemain teratas dalam sektor ini dan terus mencapai kejayaan dengan kemajuan teknologinya.

Perniagaan di seluruh dunia amat menggalakkan tetapi untuk menjalankan perniagaan kita dengan standard etika dan integriti yang tinggi semasa berurusan dengan pekerja, pelanggan, rakan niaga dan pemegang saham ialah keutamaan kita. Ini tidak bermaksud hanya mematuhi undang-undang dan peraturan; ia juga bermaksud memimpin melalui cara kita menjalankan perniagaan dan cara kita berkelakuan.

Bertindak dengan integriti ialah cara kita melakukan perniagaan di Pfeiffer Vacuum. Integriti ialah satu daripada nilai-nilai teras Syarikat kita. Integriti ialah asas untuk membina dan mewajarkan kepercayaan dalam hubungan kita dengan rakan niaga kita. Integriti ialah prasyarat untuk kecemerlangan operasi kita serta kejayaan berterusan kita sebagai salah satu daripada pembekal unggul dunia dalam industri vakum.

Kami sangat yakin bahawa kejayaan ekonomi yang lestari tidak dapat dipisahkan daripada mematuhi undang-undang dan standard dalaman kita. Kejayaan dan reputasi Pfeiffer Vacuum Group bergantung pada kelakuan anda. Setiap orang daripada kita menyumbang kepada kejayaan syarikat melalui kerja kita.

Kelakuan yang tidak wajar daripada seseorang pekerja boleh membahayakan reputasi seluruh Kumpulan dan mungkin menyebabkan kerosakan besar kepada Syarikat. Oleh itu kami merayu agar anda menggunakan Tatakelakuan kita sebagai garis panduan dalam keputusan perniagaan anda. Lembaga Pengurusan secara asasnya komited dengan Tatakelakuan ini dan juga prinsip "toleransi sifar".

Ketidakpatuhan terhadap Tatakelakuan boleh menyebabkan pelanggaran terhadap undang-undang dan peraturan dan kehilangan reputasi. Bagi individu, ia juga bermaksud dikenakan tindakan disiplin atau pemecatan. Oleh itu anda perlu membiasakan diri anda dengannya, dan menjadikan pematuhan ini sebagai tabiat harian.

Jika anda mempunyai sebarang pertanyaan atau kebimbangan tentang maksud Tatakelakuan atau cara anda sepatutnya berkelakuan dalam apa-apa situasi tertentu, anda perlu mendapatkan panduan daripada pengurus lini anda, pasukan Sumber Manusia setempat, atau Compliance Team.

Kita semua, anda dan pihak Pengurusan bagi seluruh Kumpulan Pfeiffer Vacuum, bersama-sama bertanggungjawab ke atas reputasi Syarikat. Marilah kita bekerja bersama-sama untuk menghayati Tatakelakuan ini dan mencari kejayaan yang lebih besar dalam rangka kerja yang kukuh yang telah kita bina selama bertahun-tahun ini.

Salam hormat,



Wolfgang Ehrk
CEO & COO



Thilo Rau
CIO

I. Pengenalan

I.1 Nilai-nilai kita

Nilai-nilai kita adalah prinsip yang kita gunakan untuk menjalankan Syarikat pada setiap hari. Nilai-nilai itu sangat penting kerana ia adalah sumber keseluruhan Tata kita. Ia membimbing kelakuan kita dalam perniagaan dan perhubungan kita dengan pihak lain. Nilai-nilai kita adalah asas pembinaan kejayaan kita selama bertahun-tahun dan menggalakkan kepercayaan oleh semua pemegang saham kita.

Integriti adalah jantung dalam semua perkara yang kita lakukan kerana itu bermakna kita bertindak mengikut nilai-nilai kita.

Hormat

Kita menghormati semua orang di setiap peringkat perniagaan kita. Kita berkomunikasi secara terbuka dan secara adil antara satu sama lain. Kita menghargai pekerja kita yang terdiri daripada latar belakang yang pelbagai dan berbakat serta menyokong mereka agar mereka boleh menyumbangkan potensi mereka sepenuhnya.

Kita menerima minat yang pelbagai daripada pelanggan, pekerja dan rakan niaga kita dengan rasa hormat, adil dan jujur. Kita berusaha untuk kecemerlangan dalam perkembangan perniagaan dan kelakuan beretika kita.

Fokus pelanggan

Kita komited untuk memberikan nilai yang terbaik kepada pelanggan kita dengan memberikan produk dan perkhidmatan yang bernilai tinggi. Kita maklum bahawa pelanggan kita adalah sebab kita berjaya dalam perniagaan, dan komited untuk mendengar dan memberi respons yang positif kepada keperluan mereka dan berusaha untuk pergi jauh daripada jangkauan mereka.

Kami berusaha untuk menambah nilai untuk pelanggan kita melalui penyelesaian dan sokongan yang luar biasa. Kita mengekalkan hubungan rapat dengan pelanggan kita, bekerja bersama-sama mereka dan fokus untuk membina hubungan peribadi dan hubungan jangka panjang.

Melindungi budaya yang pelbagai dan merangkum

Kita menghormati hak asasi kemanusiaan dan telah menyepadukan prinsip Pengisytiharan Hak Asasi Kemanusiaan Universal Bangsa-Bangsa Bersatu sebagai prinsip kita, serta pengisytiharan Organisasi Buruh Antarabangsa. Kita menggalakkan peluang sama rata dan kita melayani semua individu secara adil dan saksama, tanpa mendiskriminasi dari segi, warna kulit, kerakyatan, etnik, agama, jantina, orientasi seksual, status sivil, umur, ketidakupayaan, atau tanggungjawab keluarga.

Keadilan kepada pelanggan, pembekal dan pesaing

Kita melarang semua bentuk rasuah. Kita tidak membenarkan untuk menjanjikan, menawarkan atau memberikan apa-apa faedah atau kelebihan untuk mempengaruhi apa-apa jenis keputusan. Dalam apa-apa keadaan sekalipun, kita tidak menerima kelakuan yang tidak beretika dan tidak profesional terhadap rakan niaga.

Kita menjaga kelakuan kita terhadap pesaing berdasarkan prinsip kesetiaan dan integriti dan, seterusnya, melarang persaingan yang tidak adil. Kita secara khusus melarang apa-apa bentuk penggunaan jenama syarikat lain secara haram, penggunaan maklumat palsu atau tidak tepat yang disediakan khusus untuk mengaibkan pesaing atau mendapatkan maklumat sulit secara haram. Pfeiffer Vacuum mempunyai prinsip pematuhan terhadap undang-undang pematuhan yang diperlukan.



Anna-Charlotte Rausch
Pfeiffer Vacuum Germany

Pematuhan terhadap peraturan dan undang-undang

Pematuhan dengan semua undang-undang dan peraturan yang berkuat kuasa adalah prinsip asas dalam Kumpulan Pfeiffer Vacuum. Setiap pekerja perlu mematuhi undang-undang dan peraturan sistem perundangan yang dikenakan kepada mereka. Mereka mesti mengelakkan daripada melanggar undang-undang dalam semua keadaan.

Tanpa mengira sekatan yang boleh dikenakan oleh undang-undang, mana-mana pekerja yang didapati bersalah kerana melanggar undang-undang akan dikenakan kepada tatatertib disiplin kerana melanggar kewajipan pekerjaannya.

Tanggungjawab alam sekitar

Kita komited untuk melindungi alam sekitar dan kesihatan serta keselamatan semua pemegang kepentingan dengan meneruskan untuk beroperasi secara bertanggungjawab dan cekap di seluruh dunia.

Demi kebaikan bumi dan generasi masa depan kita, kita bertindak sebagai penjaga alam sekitar kita. Kita mesti sentiasa berusaha untuk memenuhi, jika tidak melebihi, semua keperluan undang-undang dan kawal selia yang berkuat kuasa, serta standard alam sekitar yang diterima pada peringkat antarabangsa.

I.II Pedoman kita dalam perniagaan: Integriti

Tatakelakuan ini menekankan komitmen Pfeiffer Vacuum untuk menjalankan perniagaan secara beretika. Hal ini menjelaskan makna untuk bertindak dengan integriti dan ketelusan dalam semua perkara yang kita lakukan dan menurut budaya dan nilai-nilai kita.

Keputusan perniagaan kita mesti selaras dengan prinsip etika yang tertinggi dan rangka kerja peraturan yang konsisten dan nilai-nilai keseluruhan yang diterima umum dan dianggap sebagai adil. Ini adalah perlu untuk berjaya dalam tempoh panjang.

Pematuhan dan integriti adalah berkaitan secara langsung. Lagipun, bertindak dengan integriti juga bergantung pada pematuhan dengan undang-undang dan peraturan yang relevan. Pelanggaran terhadap undang-undang dan peraturan akan disiasat dan disekat.

Tatakelakuan kita akan membantu kita untuk memastikan bahawa aktiviti perniagaan kita sentiasa selaras dengan standard etika, undang-undang dan profesional yang tertinggi.

Ia akan bertindak sebagai garis panduan untuk mengekalkan integriti dengan semua pemegang kepentingan kita.

I.III Tatakelakuan

membantu pekerja kita memahami tentang nilai-nilai teras kita dan kelakuan yang dikehendaki untuk menyokong mereka. Tata ini menyediakan panduan dan sokongan untuk pekerja kita di seluruh dunia, dengan standard kelakuan beretika yang tinggi dan pematuhan dengan undang-undang dan peraturan setempat sebagai penting untuk melindungi reputasi dan kejayaan jangka panjang perniagaan kita.



Melakukan perkara yang betul?

Apakah yang patut saya lakukan jika Tata ini dan undang-undang bercanggah? Pertama sekali, anda mesti mematuhi undang-undang. Tata ini biasanya lebih ketat daripada yang dikehendaki oleh undang-undang, dan dalam keadaan ini anda perlu mematuhi Tata ini.

Kita mesti sentiasa menghayati nilai-nilai kita agar pekerja, rakan niaga dan pemegang kepentingan kita yakin bahawa mereka boleh mengharapkan kita dengan sepenuhnya. Undang-undang tempatan sentiasa akan dikekalkan apabila undang-undang itu adalah lebih ketat daripada Tata ini. Jika anda berasa ragu-ragu dengan makna atau kebolegunaan tata, kaedah atau peraturan ini, sila dapatkan nasihat daripada Sumber Manusia tempatan anda atau Compliance Team anda.

Setiap pekerja Pfeiffer Vacuum di seluruh dunia mesti membaca, memahami dan mematuhi Tata kita serta memahami dan mematuhi dasar dalaman. Anda mesti meluangkan masa untuk membaca dan memahami semua dokumen.

Tatakelakuan ini juga boleh didapati di laman web Syarikat kita di:

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

What is correct Conduct?

Kumpulan Pfeiffer Vacuum sentiasa berurusan dengan pelbagai individu, organisasi dan wakil yang mempunyai minat yang pelbagai. Imej kita sebagai Syarikat bergantung bagaimana cara pekerja berkelakuan dalam dunia perniagaan.

Tiada pengganti untuk integriti peribadi dan pertimbangan yang wajar. Apabila berhadapan dengan situasi yang sukar, pertimbangkan soalan ini:

1. Adakah tindakan atau keputusan saya sah?
2. Adakah hal ini mematuhi Tata ini dan dasar Kumpulan lain secara tersurat dan tersirat?
3. Adakah ini betul dan bebas daripada apa-apa konflik kepentingan peribadi?
4. Adakah tindakan atau keputusan saya dapat bertahan daripada penilaian umum?
Bagaimanakah tindakan ini dilihat dalam akhbar?
5. Adakah tindakan atau keputusan saya melindungi reputasi Kumpulan Pfeiffer Vacuum sebagai Syarikat yang mempunyai standard etika yang tinggi?

Jika jawapan bagi setiap soalan tersebut ialah “ya”, tindakan atau keputusan itu mematuhi prinsip kelakuan yang berikut dan berkemungkinan besar adalah tindakan yang betul.

Jika anda tidak pasti, bertanyalah! Dan teruskan bertanya sehingga anda pasti!

Melakukan perkara yang betul?

Bagaimanakah boleh saya tahu sama ada saya melakukan perkara yang betul?

Melakukan perkara yang betul bukan selalunya paling mudah pada ketika itu, tetapi akhirnya itu ialah keputusan yang terbaik untuk anda. Apabila kita membuat keputusan yang selaras dengan kejujuran kita, kita berasa tenang dan oleh itu terhubung dengan versi tertinggi diri kita sendiri. Apabila kita melakukan perkara yang betul oleh orang lain, kita melakukan perkara yang betul untuk diri kita sendiri.



II. Integriti di Syarikat kita

II.1 Persamaan dan saling hormat menghormati

Kita berpegang dengan layanan yang adil dan keadaan kerja yang adil. Ini termasuk pilihan pekerjaan yang bebas, iaitu larangan daripada buruh paksa atau buruh hamba, pemerdagangan manusia atau buruh kanak-kanak, mematuhi pampasan yang telah ditetapkan secara sah atau berkontraktual atau telah dipersetujui, kebebasan berpersatuan dan hak kepada layanan kemanusiaan di tempat kerja. Perhambaan moden ialah suatu jenayah dan pelanggaran terhadap hak asasi kemanusiaan.

Kita komited kepada kebebasan dan persamaan orang tanpa mengira etnik, warna kulit, jantina, bahasa, agama, politik atau pandangan lain, warganegara atau asal usul, status kelahiran dan lain-lain. Kita bertindak mengikut prinsip Pengisytiharan Hak Asasi Kemanusiaan Universal Bangsa-Bangsa Bersatu sebagai prinsip kita, serta pengisytiharan Organisasi Buruh Antarabangsa.



Melakukan perkara yang betul?

Pengurus lini pasukan anda menjadi semakin bermusuhan dengan seseorang rakan sejawat yang beretnik lain. Anda rasa suasana dalam pasukan itu semakin teruk, terutama sekali kerana ahli pasukan lain telah mengikut kepemimpinan pengurus anda. Apakah yang patut anda lakukan?

Kemukakan kebimbangan anda dengan Pengarah anda. Secara alternatif anda boleh mengemukakan kebimbangan anda dengan Sumber Manusia atau Compliance Team.



Melakukan perkara yang betul?

Adakah gangguan itu perlu bersifat fizikal?

Pastinya tidak! Gangguan boleh juga bersifat lisan atau bukan lisan. Kata-kata dan gerak isyarat juga boleh bersifat menyakiti sama seperti tindakan fizikal. Gurauan, gerak isyarat lucah, teguran bersifat sindiran, bunyian yang tidak senonoh atau menghina, cerita atau komen yang berkaitan dengan etnik boleh dikelaskan sebagai gangguan dan boleh mewujudkan persekitaran kerja yang bermusuhan.

Kepelbagaian ialah bahagian penting daripada urusan dan budaya sehari-hari kita. Kami tidak bertolak ansur dengan diskriminasi, gangguan (seksual) atau bahasa kesat dalam apa keadaan sekali pun.

Gangguan termasuk tingkah laku yang tidak diterima secara lisan, bukan lisan, fizikal atau sebarang kelakuan yang menimbulkan persekitaran kerja yang menakutkan, menyinggung perasaan atau menyebabkan permusuhan. Kita tidak boleh bertindak dengan tingkah laku mengganggu yang boleh menyebabkan pekerja lain berasa tidak selesa dalam persekitaran kerja mereka. Sebarang tingkah laku, termasuk gerak isyarat dan pernyataan, yang membuatkan rakan sekerja kita berasa tersinggung, terhina atau malu adalah tidak dibenarkan di Pfeiffer Vacuum Group. Ini juga termasuk sebarang bentuk buli seperti pemulauan dan penghinaan pekerja yang disengajakan.



Melakukan perkara yang betul?

Bagaimana bentuk gangguan seksual itu?

Gangguan seksual berkemungkinan terdiri daripada kelakuan secara lisan, bukan lisan atau fizikal bersifat seksual yang tidak diingini dan seseorang akan mendapatinya menyinggung perasaan. Ia boleh terjadi dalam banyak bentuk seperti:

- Pendekatan secara seksual, permintaan untuk perkhidmatan seksual atau tuntutan janji temu yang menjengkelkan
- Lawak jenaka, gambar, teks atau mesej e-mel yang berorientasikan seks
- Komen eksplisit atau merendahkan maruah mengenai penampilan
- Memaparkan gambar atau pornografi yang menjurus kepada seksual

II.II Pembangunan profesional dan imbuan

Kita menyampaikan matlamat dan strategi kita kepada pekerja kita agar mereka komited dan bersemangat tentang visi kita.

Kita menyokong pembangunan peribadi dan profesional pekerja kita, kita menggalakkan pekerja kita agar terlibat dalam meningkatkan kemahiran dan pengetahuan mereka sendiri.

Dasar pemilihan, perekrutan, latihan dan kenaikan pangkat kita adalah berdasarkan kriteria yang jelas berkaitan dengan kemahiran, kecekapan dan merit. Kita memastikan pekerja kita dimaklumkan tentang cara kita menilai sumbangan mereka di tempat kerja.

Kita menghendaki mereka agar mengambil bahagian secara aktif dalam proses penilaian agar mereka boleh terus meningkatkan prestasi mereka.

Kita mengganjarkan pekerja kita secara adil, dan selaras dengan pasaran buruh tempat kita bekerja.

II.III Kesihatan, keselamatan dan persekitaran

Kita menyediakan persekitaran kerja yang selamat untuk pekerja dan rakan niaga kita. Kita mempunyai mekanisme yang sesuai untuk mengelakkan kemalangan, kecederaan atau penyakit di tempat kerja yang berkaitan dengan aktiviti kerja kita melalui pematuhan yang ketat dengan semua peraturan yang relevan dan pengurusan pencegahan daripada bahaya di tempat kerja.

Kita tidak berkompromi dengan amalan, kelakuan atau keadaan keselamatan Tiada kerja yang berbaloi dilakukan apabila membahayakan kesihatan atau nyawa seseorang. Oleh itu, kita menghendaki semua pekerja agar mematuhi peraturan kesihatan, keselamatan dan sekuriti kita, menggalakkan persekitaran kerja yang selamat dan sihat serta meningkatkan budaya kesihatan dan keselamatan kita.

KESELAMATAN

- Pastikan anda tahu Ahli Pertolongan Cemas untuk bangunan anda
- Berwaspada untuk keselamatan anda sendiri dan orang di sekeliling anda
- Laporkan kepada Sumber Manusia tentang apa-apa kemalangan, kejadian nyaris berlaku, kecederaan, kesihatan yang lemah atau keadaan yang tidak selamat agar tindakan yang sewajarnya boleh diambil
- Pastikan anda terlatih dengan betul untuk kerja yang akan anda lakukan
- Biasakan diri anda dengan pemadam kebakaran, laluar keluar kebakaran di bangunan anda dan prosedur pemindahan kecemasan



Kita komited dengan perlindungan alam sekitar sebagai objektif korporat dan mengisytiharkan penggunaan sumber secara berhemah dan kecekapan tenaga adalah faktor pengeluaran yang penting dalam proses pengilangan kita.

Sasaran utama Syarikat kita adalah melindungi alam sekitar dan memulihara sumbernya. Pengurusan alam sekitar seluruh dunia memastikan undang-undang dipatuhi dan menetapkan standard yang tinggi untuk tujuan ini. Sudah dalam peringkat pembangunan produk, reka bentuk mesra alam, keselamatan teknikal dan perlindungan kesihatan mesti menjadi sasaran yang tetap.



Cindy Guo
Pfeiffer Vacuum China

Kemampuan

Kita menggabungkan keperluan alam sekitar yang utuh ke dalam pembangunan, reka bentuk, proses pengilangan, pembungkusan dan pengiriman produk kita.

Kita komited kepada pembangunan yang lestari, melindungi alam sekitar dan mengurangkan apa-apa kesan negatif yang mungkin ada terhadap keadaan sekeliling kita.

Melakukan perkara yang betul?

Apakah yang boleh saya lakukan untuk membantu alam sekitar?

Anda boleh prihatin tentang kesannya terhadap alam sekitar sambil anda menjalankan kewajipan harian anda di Pfeiffer Vacuum. Fikirkan tentang peluang untuk mengitar semula atau mengurangkan jumlah yang anda cetak pada setiap hari. Pertimbangkan juga sama ada panggilan sidang berkemungkinan boleh menjadi alternatif kepada mesyuarat dalaman; atau berkongsi kereta jika menuju ke mesyuarat luar tapak.



II.IV Konflik kepentingan

Konflik kepentingan ialah situasi apabila terdapat risiko kepentingan peribadi seseorang pekerja atau pihak ketiga yang boleh memberi kesan terhadap kepentingan Pfeiffer Vacuum atau rakan niaga kita. Perlu ditekankan bahawa pekerja tidak boleh terlibat dalam apa-apa konflik kepentingan atau kesetiaan. Kita tidak menyalahgunakan kedudukan atau hubungan kita untuk memaanfaatkan diri kita sendiri, ahli keluarga atau orang lain yang mempunyai hubungan kuat atau entiti yang mempunyai kedudukan kewangan yang besar.

Kita mengharapkan semua pekerja kita agar tidak dipengaruhi oleh kepentingan peribadi dan perhubungan dalam keputusan perniagaan.

Pekerja dikehendaki memaklumkan kepada pengurus lini mereka dengan segera tentang kemungkinan konflik antara kepentingan kerja dan peribadi mereka.

Melakukan perkara yang betul?

Klien anda meminta bantuan anda. Anak perempuannya sedang mencari kerja dan dia ingin menemu bual dia untuk mendapatkan kerja di Pfeiffer Vacuum.

Apakah yang patut anda lakukan?

Mengambil bekerja anak perempuan klien anda dalam pasukan anda boleh menyebabkan dianggap sebagai konflik kepentingan. Bercakap dengan pengurus lini anda untuk mendapatkan nasihat dan panduan. Walau bagaimanapun, peluang untuk menggajikan orang yang berbakat tidak sepatutnya diabaikan tetapi hal ini hendaklah melalui proses yang benar-benar telus dan menurut prosedur Sumber Manusia kita. Anda hendaklah keluar daripada mana-mana kemungkinan proses pengambilan bekerja kerana ini boleh menyebabkan konflik kepentingan pada masa ini atau masa depan.



Kemampuan

Pekerjaan kedua

Semasa pekerjaan di Pfeiffer Vacuum, apa-apa pekerjaan kedua yang boleh menjejaskan prestasi atau kepentingan majikan adalah dilarang. Pekerja mesti memberitahu pengurus lini mereka dan jabatan Sumber Manusia secara bertulis sebelum mengambil apa-apa pekerjaan kedua. Selain itu, mana-mana pekerja yang mendapat pekerjaan luar tambahan atau mempunyai perniagaan di luar tidak boleh:

- a) Menggunakan mana-mana waktu di tempat kerja atau apa-apa aset Pfeiffer Vacuum untuk kerja lain;
- b) Menggunakan kedudukannya di Pfeiffer Vacuum untuk meminta kerja untuk perniagaan di luar atau untuk mendapatkan layanan istimewa;
- c) Menyertai aktiviti pekerjaan di luar yang boleh memberikan kesan buruk terhadap keupayaan untuk menjalankan kewajipan di Pfeiffer Vacuum dan/atau
- d) Menggunakan maklumat sulit Pfeiffer Vacuum untuk memanfaatkan majikan lain.

Pelaburan kewangan

Pekerja yang telah memperoleh/ sedang merancang untuk memperoleh kepentingan kewangan dalam persaingan perusahaan, pelanggan atau pembekal saingan adalah tertakluk kepada kewajipan untuk mendedahkan untuk meminta kebenaran terlebih dahulu daripada jabatan Sumber Manusia.

Kepentingan kewangan penting yang dipegang oleh ahli keluarga terdekat pekerja yang mungkin menyebabkan situasi konflik kepentingan mesti juga didedahkan.

Kepentingan kewangan penting bermakna apa-apa kepentingan kewangan secara langsung atau tidak langsung yang berjumlah sehingga:

- lebih daripada satu peratus nilai modal sesebuah syarikat yang tidak disenaraikan, atau
- lebih daripada satu peratus pegangan saham dalam syarikat yang disenaraikan.



KONFLIK KEPENTINGAN

Semasa berhadapan dengan isu konflik kepentingan, tanya kepada diri anda sendiri:

- Adakah ini akan mewujudkan atau kelihatan sebagai mewujudkan insentif yang tidak adil bagi saya atau rakan dan keluarga saya?
- Adakah saya telah meletakkan Pfeiffer Vacuum dalam risiko melanggar undang-undang atau perjanjian dengan pelanggan kita?
- Adakah ini akan kelihatan tidak wajar jika saya kemukakan di media sosial?
- Adakah ini akan mengganggu saya daripada menjalankan kerja saya?

II.V Komitmen kita kepada pemegang saham kita

Tadbir urus korporat

Kita mengurus Syarikat selaras dengan standard yang tertinggi dan amalan terbaik dalam tadbir urus korporat, dengan mematuhi, antara lain, Tata Tadbir Urus Korporat Jerman.

Untuk mendapatkan maklumat lanjut, sila rujuk:

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

Kita memberi tumpuan terhadap pengurusan Syarikat untuk mewujudkan nilai bagi pemegang saham kita. Kita memberi semua maklumat yang relevan untuk keputusan pelaburan mereka, dengan segera dan tanpa diskriminasi.

Pematuhan pasaran modal

Pematuhan dengan peraturan Pasaran Modal, secara khusus, Peraturan Salah Guna Pasaran (MAR) adalah prioriti tertinggi dan mesti dipatuhi sepanjang masa. Pelanggaran ini mungkin tidak melibatkan kerugian besar tetapi boleh juga menyebabkan bahaya besar kepada reputasi dan keuntungan kita. Sebagai syarikat yang disenaraikan saham, kita melaksanakan pelbagai pematuhan pasaran modal dengan teliti dan sekuriti yang berkaitan dengan perkhidmatan mengikut peraturan dan demi kepentingan terbaik pemegang saham kita. Selain itu, kita juga menjalankan kewajipan kita dengan tekun yang berkaitan dengan pendedahan dan publisiti sementara yang telus, adil dan sama rata.

Maklumat orang dalam

Kita komited kepada perdagangan sekuriti yang adil dan lestari. Demi reputasi kita, adalah penting agar kita memperlakukan maklumat orang dalam mengikut undang-undang dan peraturan yang berkuat kuasa. Maklumat orang dalam ialah maklumat bukan awam yang belum lagi diketahui di pasaran dan pendedahan itu boleh banyak mempengaruhi harga pasaran bagi saham yang terlibat (iaitu maklumat tentang pengambilalihan syarikat yang dirancang, perjanjian strategik untuk usaha sama antara dua syarikat, keputusan kewangan, produk baharu, masalah dengan produk, atau perjanjian penting).

Maklumat dalaman mesti didedahkan melalui pemberitahuan sementara oleh syarikat kepada pasaran untuk membolehkan keputusan diberitahu oleh pemegang saham dan pelabur lain. Pendedahan hanya boleh ditunda oleh syarikat dalam keadaan tertentu apabila pendedahan segera akan menyebabkan kesan buruk untuk syarikat dan setakat kerahsiaan itu boleh dijamin. Pelanggaran terhadap kerahsiaan yang berkaitan dengan maklumat orang dalam atau perdagangan orang dalam boleh menyebabkan denda yang besar kepada Syarikat dan pendakwaan jenayah untuk pekerja berkenaan.

Melakukan perkara yang betul?

Seseorang pekerja Syarikat terdengar perjumpaan antara CEO dan CFO. Dua minggu sebelum pengeluaran pendapatan syarikat, CFO mendedahkan kepada CEO bahawa syarikat itu tidak memenuhi jangkaan jualan dan kerugian wang sepanjang suku tahunan yang lalu. Pekerja tersebut menyedari bahawa rakannya memiliki saham syarikat. Bolehkah dia memberitahu rakannya agar segera menjual sahamnya?

Tidak. Perdagangan ini dianggap tidak sah kerana maklumat yang digunakan belum dikeluarkan kepada umum. Walau bagaimanapun, jika dia meniagakan selepas maklumat pendapatan itu dikeluarkan, itu tidak dikira menyalahi undang-undang kerana dia tidak mempunyai kelebihan secara langsung berbanding pedagang atau pelabur lain.



MAKLUMAT ORANG DALAM

Contoh "maklumat dalaman" tentang sesebuah syarikat atau sahamnya:

- Pengambilalihan, penggabungan atau divestitur yang dirancang
- Angka kewangan atau jualan
- Rancangan operasi
- Penyiasatan kerajaan atau penyelesaian tuntutan undang-undang yang sedang berjalan atau diancam
- Perubahan dalam pengurusan atau kakitangan utama lain
- Pembangunan produk baharu
- Kebenaran atau penolakan produk oleh entiti kerajaan

Semasa tempoh bekerja di Syarikat atau dengan klien kita, anda mungkin pernah mendengar jenis maklumat ini. Anda tidak boleh bertindak berdasarkan maklumat tersebut, dan anda tidak boleh berkongsi maklumat itu dengan sesiapa di luar Syarikat kita atau bahkan dengan orang yang berada dalam Syarikat kita yang tidak mempunyai "keperluan untuk tahu" yang berkaitan dengan perniagaan.



III. Integriti dengan rakan niaga

III.I Persaingan yang adil

Pfeiffer Vacuum komited dengan persaingan adil sebagai pendorong bagi kecekapan, inovasi dan kecemerlangan. Kita bersaing di banyak negara, dan sentiasa bertindak mengikut undang-undang antitrust dan persaingan yang berkuat kuasa.

Perjanjian dengan para pesaing yang bertujuan untuk menyekat persaingan membentuk pelanggaran yang berat terhadap undang-undang. Pelanggaran ini adalah haram dan boleh mengakibatkan denda yang besar. Perjanjian yang sedemikian termasuk pengaturan dengan pesaing berkenaan dengan: penetapan harga, pembahagian pelanggan dan pasaran, pengurangan volum atau kapasiti pengeluaran; dan pemboikotan terhadap pelanggan atau pembekal.

Pekerja juga mesti mengelakkan diri daripada berkongsi maklumat komersial yang sensitif dengan pesaing. Mereka juga dilarang daripada mendapatkan maklumat berkaitan dengan persaingan melalui risikan industri, sogokan, pencurian atau memasang telinga secara elektronik, dan daripada menyebarkan maklumat palsu secara sedar tentang pesaing atau produk atau perkhidmatannya.



Melakukan perkara yang betul?

Seorang wakil syarikat vakum lain – pesaing langsung – menghubungi saya dan meminta saya untuk hadir ke mesyuarat di negara lain tentang “perasionalan” pasaran untuk produk vakum yang kami berdua tawarkan. Mesyuarat “perasionalan” diadakan di luar EU. Adakah saya boleh menyertai mesyuarat itu?
Tidak. Anda mesti segera menghubungi Compliance Team. Kehadiran dalam mesyuarat “perasionalan” itu boleh membentuk kartel yang melanggar undang-undang. Jangan terpedaya dengan istilah yang kelihatan tidak berbahaya seperti “perasionalan.” Mesyuarat yang diadakan di negara lain tidak mengubah keputusannya. Mesyuarat ini masih melanggar undang-undang antitrust EU atau apa-apa bidang kuasa lain yang terlibat.

Anda menyertai persidangan saintifik. Pada petang anda didatangi wakil dari pesaing langsung yang bertanya tentang perniagaan di Pfeiffer Vacuum sejak kebelakangan ini. Selepas minum kali kedua dia mula bertanyakan soalan yang sangat terperinci seperti volum pengilangan. Bagaimanakah harus saya menjawab?

Tahan diri dengan sopan daripada memberikan apa-apa maklumat. Walaupun anda boleh membincangkan tentang pembangunan pasaran umum atau standard teknikal yang tersedia kepada umum, anda tidak boleh bercakap tentang harga, kos, kapasiti atau volum pengeluaran, terutama sekali berkaitan dengan pelanggan dan pembekal individu, produk atau pasaran. Pertukaran maklumat yang sedemikian boleh menyebabkan penyalaraan dalam kalangan pesaing yang menaikkan harga. Selain itu, pendedahan maklumat yang sedemikian berkemungkinan melanggar kewajipan kerahsiaan anda. Anda hendaklah melaporkan kejadian ini kepada Compliance Team selepas itu.



PERSAINGAN YANG ADIL

Maklumat komersial yang sensitif yang berkaitan dengan topik berikut tidak sepatutnya dibincangkan dengan pesaing:

- Harga
- Kos
- Volum dan kapasiti pengeluaran
- Pelanggan (termasuk terma dan usul)
- Pasaran

III.II Antisogokan dan antirasuah

Kita percaya bahawa kecemerlangan perkhidmatan kita ialah kunci kepada kejayaan perniagaan kita. Oleh itu kita berurusan dengan semua rakan niaga kita secara telus dan dengan mematuhi standard antirasuah antarabangsa, contohnya dalam Kompak Global Bangsa-Bangsa Bersatu serta undang-undang antirasuah dan sogokan yang berkuat kuasa.

Kita melarang semua bentuk sogokan. Kita tidak membenarkan daripada menjanjikan, menawarkan atau memberi apa-apa faedah atau kelebihan daripada apa-apa bentuk kepada orang, untuk mempengaruhi apa-apa jenis keputusan (termasuk keputusan rasmi, pentadbiran atau bidang kuasa) atau mendapatkan kelebihan yang tidak wajar untuk Syarikat. Kita juga dilarang daripada menerima apa-apa faedah atau kelebihan yang mungkin menyebabkan kegagalan menjalankan tanggungjawab dan kewajipan seseorang pekerja.

Melakukan perkara yang betul?

Anda menghadiri persidangan antarabangsa di negara di luar Eropah dan As. Setibanya anda di lapangan terbang, pegawai imigresen menawarkan layanan pantas kepada anda dengan bayaran 50 € sahaja. Memandangkan anda telah terlewat disebabkan oleh penerbangan yang tertunda, anda terfikir untuk menerima tawaran ini. Adakah tindakan itu betul?

Meskipun sekiranya anda berisiko tiba lewat, anda tidak boleh membayar pembayaran pemudahan yang diminta kepada pegawai kerajaan ini. Ini boleh dianggap sebagai sogokan di bawah perundangan tertentu (cth. Akta Sogokan UK 2010).



BENDERA MERAH SEMASA BERURUSAN DENGAN PIHAK KETIGA

- Semakan latar belakang mendedahkan latar belakang atau reputasi yang kurang baik.
- Transaksi yang melibatkan negara yang dikenali kerana pembayaran rasuah. Rujuk senarai Transparency International untuk mendapatkan maklumat tentang perkara ini (www.transparency.org).
- Ejen yang dicadangkan oleh seseorang pegawai kerajaan.
- Ejen membantah terhadap keperluan pematuhan antirasuah.
- Ejen mempunyai hubungan peribadi atau perniagaan dengan pegawai kerajaan.
- Terma kontrak atau aturan pembayaran yang luar biasa seperti pembayaran secara tunai, pembayaran di dalam mata wang negara lain atau pembayaran kepada institusi kewangan di luar negara di mana kontrak itu dilaksanakan.
- Permintaan agar identiti ejen itu dirahsiakan.
- Komisen yang melebihi kadar semasa atau mesti dibayar secara tunai.
- Petanda bahawa pembayaran pemudahan diperlukan demi kelangsungan perniagaan.
- Meminta invoice palsu atau apa-apa jenis dokumentasi palsu; atau
- Pembayaran di negara ketiga atau atas nama pihak lain.



III.III Hadiah dan keraian

Undangan daripada rakan niaga hanya boleh diterima jika peristiwa dan skop undangan itu adalah wajar, jika menolak undangan itu akan menjadi tidak baik, dan jika undangan itu selaras dengan Dasar Perjalanan dan Keraian Global.

Jika seseorang rakan niaga atau pemegang jawatan itu menuntut atau menawarkan kelebihan peribadi kepada pekerja Pfeiffer Vacuum, pekerja itu tidak boleh, dalam apa-apa keadaan sekalipun, bersetuju dengan permintaan itu dan juga mesti segera memaklumkan penyeliaanya serta Compliance Team.



Melakukan perkara yang betul?

Seorang jurujual daripada pembekal Pfeiffer Vacuum membawa coklat dan beberapa kalendar dinding sebagai hadiah Krismas ke pejabat kami. Bolehkah saya menerima hadiah ini dan berkongsi hadiah itu dengan rakan sejawat saya?
Ya, anda boleh – sentiasa andaikan bahawa hadiah ini adalah dalam lingkungan amalan biasa dan dalam julat harga yang berpatutan.

Semasa merundingkan harga, salah seorang rakan kami menawarkan untuk mendapatkan tiket untuk perlawanan bola sepak yang saya benar-benar mahu saksikan. Adakah tiket itu boleh diterima?

Tidak. Pekerja Pfeiffer Vacuum tidak dibenarkan menerima hadiah atau keraian daripada mana-mana individu atau syarikat semasa dalam perundingan perniagaan, proses tender atau keadaan yang bersamaan.

Seorang pelanggan penting sedang dalam parti makan malam untuk meraikan ulang tahun syarikatnya. Orang perniagaan penting lain akan turut sama di sana. Adakah saya dibenarkan untuk menerima undangan itu?

Ya, selagi anda menjelaskan bahawa anda menerima undangan itu sebagai wakil Pfeiffer Vacuum.

Seorang rakan niaga Pfeiffer Vacuum telah mengundang saya dan isteri saya untuk bermain golf pada hujung minggu di lokasi peranginan lima bintang termasuk kos penginapan dan perjalanan sebagai tanda terima kasih kerana menjadi pelanggan lama. Bolehkah saya terima?

Tidak. Nilai lawatan itu jelas sekali telah melampaui tahap tanda terima kasih. Sekiranya undangan ini diterima, kebebasan anda untuk berinteraksi dengan rakan niaga anda pada masa hadapan akan terjejas.



HADIAH DAN KERAIAN

Jika anda tidak pasti sama ada anda boleh menerima atau memberikan hadiah, jawab soalan yang berikut:

- Adakah nilai hadiah atau keraian itu selaras dengan dasar dalaman?
- Adakah dasar rakan niaga membenarkan untuk memberikan hadiah atau keraian?
- Adakah saya dibenarkan untuk memberikan/menerima wang tunai, kad hadiah, sijil hadiah, atau wang tunai bersamaan yang lain?
- Adakah tujuan pemberian hadiah itu adalah untuk mendapatkan layanan istimewa atau yang diutamakan?
- Adakah memberi atau menerima hadiah itu sah di Negara anda?
- Adakah penerimanya pegawai kerajaan?

Steffen Herrmann
Pfeiffer Vacuum Germany



III.IV Pelaburan wang haram

Pelaburan wang haram bermakna memasukkan wang yang dijana secara haram (cth. melalui keganasan, penyeludupan dadah, rasuah dan kesalahan jenayah lain) atau aset yang diperoleh secara haram ke dalam peredaran kewangan dan ekonomi yang sah.

Kita membanteras semua bentuk pelaburan wang haram, perlu berwaspada untuk mengelakkan daripada terlibat dalam isu pelaburan wang haram, dan mematuhi sekatan dan peraturan embargo negara dan antarabangsa dan sekatan lain daripada perundangan perdagangan asing.



Melakukan perkara yang betul?

Seorang pelanggan telah meminta anda untuk membayar pesanan daripada berbilang akaun dan menggunakan gabungan jenis berbilang pembayaran (cth. tunai dan cek). Apakah yang patut anda lakukan?

Ini adalah kelakuan yang mencurigakan yang berkemungkinan melibatkan pelaburan wang haram. Anda hendaklah segera merujuk Compliance Team. Anda hanya boleh menjalankan langkah seterusnya dalam transaksi tersebut, termasuk menerima bayaran daripada pihak sebelah, selepas Compliance Team telah menasihatkan anda cara untuk meneruskan.

III.V Kawalan perniagaan dan eksport antarabangsa

Pfeiffer Vacuum ialah syarikat global. Dalam skop aktiviti antarabangsa kita, kita mesti mematuhi peraturan eksport.

Pelbagai undang-undang dan embargo negara dan antarabangsa mengehadkan atau melarang import, eksport atau perdagangan domestik bagi barangan, teknologi dan perkhidmatan serta transaksi kewangan dan pergerakan modal. Pengehadan dan larangan boleh disebabkan oleh sifat barangan itu, asal negara, negara barangan itu akan digunakan, atau siapa rakan niaga itu.

Kita juga komited untuk membanteras penyeludupan. Dalam skop semua perniagaan import dan eksport yang kita jalankan, setiap entiti dalam Kumpulan Pfeiffer Vacuum dan pekerja yang menjalankannya mesti mematuhi peraturan eksport dan kastam masing-masing.

IV. Perlindungan ke atas aset syarikat

IV.1 Perlindungan ke atas aset Syarikat, keselamatan produk dan pengetahuan

Perlindungan ke atas aset syarikat

Aset kita digunakan untuk mencapai objektif perniagaan kita dan kita perlu melindungi harta dan aset demi kepentingan syarikat. Aset boleh jadi dalam bentuk kewangan, fizikal atau tak ketara. Aset kita hendaklah hanya digunakan untuk tujuan yang sesuai dan dibenarkan; penggunaan yang tidak sesuai atau tidak dibenarkan adalah dilarang.

Setiap pekerja bertanggungjawab untuk menggunakan semua peralatan operasi, terutamanya mesin dan alatan serta semua sistem maklumat dan komunikasi secara berhati-hati dan mengikut tujuannya. Tempat kerja dan semua kemudahan yang disediakan untuk tenaga kerja atau Syarikat mesti sentiasa dijaga dengan baik dan kerosakan mesti dilaporkan kepada penyelia.

Keselamatan produk

Kejayaan kita ditentukan oleh keselamatan dan kebolehpercayaan produk kita serta prestasinya. Keselamatan produk bermula pada peringkat pembangunan, diteruskan semasa proses pemerolehan dan pengeluaran dan merupakan kepentingan asas semasa pemasangan produk kita di tapak pelanggan dan semasa penservisan.

Terdapat pelbagai ketetapan undang-undang yang berkaitan dengan pembangunan, pengeluaran, kelulusan dan penjualan produk kita yang bertindak untuk menjamin keselamatan produk itu. Produk Pfeiffer Vacuum tidak boleh membahayakan keselamatan dan kesihatan pengguna serta mesti memenuhi standard kualiti tertentu.

Pengetahuan

Pengetahuan

Pfeiffer Vacuum mempunyai pengetahuan yang berharga serta rahsia perniagaan dan perdagangan. Pengetahuan ini adalah asas kejayaan perniagaan kita. Kita bertanggungjawab untuk memastikan kerahsiaan, ketersediaan dan integriti maklumat ini, sama ada dalam bentuk elektronik atau atas kertas.

Penghantaran pengetahuan serta rahsia perdagangan dan perniagaan tidak dibenarkan, pemindaan, pemusnahan atau pendedahan tidak dibenarkan, boleh menyebabkan kerosakan besar kepada Syarikat. Ini boleh mengakibatkan hukuman buruh, sivil dan jenayah untuk pekerja berkenaan.

Melakukan perkara yang betul?

Semasa perjalanan saya ke Pfeiffer Vacuum di dalam kereta api, kadangkala saya perlu membuat panggilan berkaitan kerja melalui telefon mudah alih saya. Adakah ini mendatangkan masalah?

Anda mesti berhati-hati untuk tidak membincangkan tentang maklumat syarikat bukan umum di tempat-tempat awam, seperti di dalam teksi, kereta api, pesawat, lif atau semasa di persidangan atau pameran perdagangan. Apabila benar-benar perlu untuk membuat panggilan telefon di tempat awam, berhati-hati dengan keadaan sekeliling anda.



Keselamatan IT menyokong perlindungan hak milik intelektual daripada akses oleh pihak ketiga yang tidak dibenarkan, daripada kecurian data, saluran pengetahuan atau akibat perisian hasad melalui pelbagai langkah keselamatan IT seperti kata laluan, program antivirus dan konsep akses.

Kita mengitiraf hak milik intelektual pesaing dan rakan niaga. Semua pekerja bertanggungjawab untuk memastikan kerahsiaan perdagangan dan perniagaan pihak ketiga dan hanya menggunakannya sebagaimana yang telah dipersetujui dengan pihak ketiga masing-masing.

Tambahan pula, pekerja tidak dibenarkan untuk mengambil bahagian dalam perbincangan umum tanpa kelulusan (cth. ceramah, forum internet, dsb.) atau untuk menerbitkan maklumat yang relevan syarikat (cth. di internet) dalam kapasiti mereka sebagai pekerja Pfeiffer Vacuum.

Kehilangan rahsia Syarikat boleh memberikan kesan negatif kepada kedua-dua, kejayaan masa depan Syarikat dan pekerja.

IV.II Pendokumenan dan pelaporan yang betul

Kita memastikan agar kawalan yang wajar disediakan untuk menilai dan mengurus risiko terhadap perniagaan kita, perniagaan kita dan reputasi kita. Kita menyediakan rekod perniagaan, kewangan dan perakaunan dengan tepat dan boleh dipercayai.

Kita bekerjasama dan memudahkan kerja unit pengauditan dan pemeriksaan dalaman, dan unit kawalan dalaman lain, serta juruaudit dan penguatkuasa yang cekap.

Pfeiffer Vacuum komited untuk memberikan laporan yang tepat dan jujur. Ini dikenakan juga kepada perhubungan dengan pelabur, pekerja, pelanggan dan rakan niaga, serta pejabat awam dan semua pejabat kerajaan. Apa-apa rekod dan laporan yang dihasilkan secara dalaman atau diedarkan ke luar mestilah tepat dan jujur.



REKOD PERNIAGAAN

**Berusaha untuk menyediakan rekod perniagaan dengan tepat.
Beberapa contoh rekod perniagaan termasuk:**

- laporan perbelanjaan
- invois
- rekod masa
- laporan kewangan
- fail dan semakan peribadi
- rancangan perniagaan
- kontrak
- senarai pelanggan
- maklumat pemasaran

消火栓
Fire Hydrant

火

PFEIFFER VACUUM

Clarence Meng
Pfeiffer Vacuum China



IV.III Perlindungan data dan keselamatan maklumat

Perlindungan data

Kami memproses data peribadi mengikut peruntukan undang-undang perlindungan data yang berkaitan. Data dianggap peribadi jika ia mengandungi maklumat peribadi atau fakta tentang individu yang dikenali, atau individu yang dapat dikenal pasti daripada data tersebut, termasuk alamat, tarikh lahir, butiran bank, agama, data yang berkaitan dengan kesihatan, dll. bagi pelanggan, pekerja, pembekal dan pemegang saham, serta mana-mana individu lain. Kami sangat mementingkan perlindungan maklumat yang diamanahkan kepada kami dan memastikan maklumat tersebut kekal sulit.



Melakukan perkara yang betul?

You notice a colleague copying data from the Company's database and are suspicious about its intended use. What should you do?

You should report this to your line manager or director immediately. They must ask the individual their reason for copying the data and take any the necessary actions in accordance.

Satu kepentingan bagi kami untuk melindungi data peribadi daripada pengumpulan, penyimpanan, pengubahsuaian, penyebaran atau penghapusan tanpa kebenaran. Kami mewajibkan pekerja kami untuk melindungi data peribadi yang diamanahkan kepada syarikat daripada pemrosesan dan penyalahgunaan yang menyalahi undang-undang dan mengambil langkah yang wajar untuk melindunginya.

Keselamatan maklumat

TPekerja dilarang daripada menggunakan atau menyalin perisian dari sistem IT Pfeiffer Vacuum untuk tujuan peribadi, dan daripada memasang perisian peribadi pada perkakasan milik syarikat tanpa kebenaran daripada jabatan IT.

Perkhidmatan e-mel dan akses Internet disediakan secara utamanya untuk tujuan perniagaan. Anda hendaklah menggunakan piawaian penjagaan dan lazimnya pengendalian yang sama seperti yang digunakan dalam komunikasi salinan bercetak semasa menghantar dan menerima E-mel dan lampiran pada akaun Pfeiffer Vacuum.

Anda tidak boleh dalam apa jua keadaan menyalahgunakan sistem IT, akses internet, akaun E-mel atau apa-apa maklumat dan media komunikasi lain Pfeiffer Vacuum untuk tujuan yang tidak sah atau tidak beretika. Mencari, memuat turun atau memajukan maklumat yang mempunyai kandungan bersifat perkauman, propaganda atau pornografi atau mengagungkan keganasan adalah dianggap sangat kesat dan boleh menyebabkan sekatan yang teruk.



Melakukan perkara yang betul?

Anda memuat turun salinan fail pemasangan Microsoft Word pada batang USB dan merancang untuk memasangnya pada komputer rumah anda. Anda berasa tidak akan memudaratkan Pfeiffer Vacuum kerana fail asalnya kekal berada pada sistemnya. Bolehkah anda meneruskan?

Tidak. Apabila Pfeiffer Vacuum membeli perisian, perisian itu biasanya terikat oleh perjanjian lesen dengan pengeluar perisian. Menggunakan perisian untuk tujuan peribadi berkemungkinan akan melanggar seperti perjanjian lesen tersebut dan Pfeiffer Vacuum akan dipertanggungjawabkan atas tindakan pekerjanya.

Melindungi

IV.IV Komunikasi awam

Apa-apa komunikasi dengan pemegang kepentingan luaran, seperti klien, pemegang saham kita, atau bahkan media, mestilah jelas dan jujur. Kami menggesa anda agar berhati-hati semasa menggunakan media sosial dan e-mel. Ingat bahawa sekali anda membuat pernyataan umum anda tidak dapat mengawal perkara yang berlaku padanya atau pihak yang menggunakannya.

Semua komunikasi luar mesti diluluskan oleh pasukan Komunikasi Korporat di Ibu Pejabat.

Komunikasi dalaman adalah sama penting kerana ini membolehkan ia mudah tersebar kepada dunia luar. Sentiasa berwaspada bahawa khalayak sebenar anda mungkin orang yang bukan anda berniat untuk berurusan.

Melakukan perkara yang betul?

Anda telah dihampiri oleh seorang wartawan yang sedang menulis artikel tentang pasaran pekerjaan – beliau sangat berminat untuk mendapatkan pandangan anda sebagai pakar dalam industri. Apakah yang patut anda lakukan?

Rujuk pertanyaan itu kepada pasukan Komunikasi Korporat anda di Ibu Pejabat. Mereka akan berurusan dengan anda untuk memastikan respons kita adalah selaras dengan nilai-nilai dan hala tuju kita, atau bahkan mendapatkan jurucakap yang terbaik untuk subjek itu.



Isabell Kühn
Pfeiffer Vacuum Germany



Tanggungjawab

V. Tanggungjawab sosial korporat.

Kita menganggap diri kita sebagai warga korporat yang aktif dan mencuba untuk membuat sumbangan kepada komuniti di lokasi kita. Kita menggunakan derma dan penajaan kita untuk menggalakkan objektif rantau, seperti usaha orang kurang upaya dan organisasi bantuan kanak-kanak, tujuan pendidikan, sains dan sukan. Kita menderma secara sukarela, tidak menuntut apa-apa balasan dan mematuhi undang-undang dan peraturan setempat yang berkuat kuasa.

Kita secara khusus mengecualikan derma, sama ada dalam bentuk tunai atau yang sejenis dengannya, kepada parti politik, calon politik, pengurus jawatan politik atau wakil pentadbiran awam.



VI. Keperluan dan skop

Perlaksanaan Tatakelakuan

Pengurus Pematuhan yang dilantik khas bertanggungjawab ke atas pelaksanaan dan pematuhan terhadap Tatakelakuan ini.

Pengurusan Pfeiffer Vacuum dan subsidiarinya di seluruh dunia akan menggalakkan secara aktif pengedaran Tatakelakuan ini secara meluas dan memastikan bahawa peraturan yang terkandung di dalamnya dilaksanakan secara kekal.

Tatakelakuan ini akan membantu untuk memahami nilai-nilai, budaya kita dan cara bekerja kita. Walau bagaimanapun, pekerja mungkin berhadapan dengan keadaan yang rumit apabila mereka berasa bahawa dokumen ini tidak memberikan jawapan yang jelas. Apabila berhadapan dengan kes yang sedemikian, kita menghendaki pekerja untuk membincangkan tentang hal itu dengan pengurus lini mereka atau dengan Sumber Manusia atau pasukan Pemasukan masing-masing.

Ahli lembaga dan pengurus kanan bertanggungjawab untuk memastikan Tatakelakuan ini dipatuhi. Pengurus mesti menyampaikan dengan jelas kepada pekerja bahawa pelanggaran terhadap undang-undang adalah dilarang dan boleh mendatangkan akibat terhadap pekerjaan.

Syarikat akan menyemak Tatakelakuan ini dengan kerap dan Lembaga Pengurusan akan memutuskan pindaannya sebagaimana wajar.

Arahan dari pihak atasan

Ahli lembaga, pengurus dan penyelia mempunyai fungsi yang penting sebagai model peranan untuk mematuhi Tatakelakuan ini.

Mereka mempunyai tanggungjawab yang berikut:

- Menjadi model peranan bagi kelakuan yang beretika.
- Menggalakkan pasukan anda untuk mengemukakan isu dan bersuara.
- Menyampaikan mesej yang positif tentang komitmen anda terhadap etika dan pematuhan.
- Menggalakkan nilai-nilai kita, Tatakelakuan dan pematuhan terhadap dasar dan undang-undang.
- Menyokong secara aktif kesedaran etika dan pematuhan dan program latihan.
- Mempunyai saluran yang terbuka untuk komunikasi.
- Mendengar dan memberi respons secara adil terhadap kebimbangan pekerja.
- Mencari penyelesaian yang memuaskan dan lengkap terhadap isu etika.
- Mengemukakan kebimbangan apabila bantuan tambahan diperlukan.

Standard yang digunakan untuk menilai apa-apa salah laku yang mungkin berlaku oleh ahli Lembaga, pengurus dan penyelia adalah lebih ketat daripada yang digunakan oleh pekerja lain.

Toleransi sifar

Walaupun Tatakelakuan ini memberikan panduan kepada anda untuk situasi yang tertentu, terdapat bahagian tertentu yang kita mempunyai dasar toleransi sifar:

- Amalan kerja yang tidak selamat, menyalahi undang-undang atau tidak beretika
- Keganasan dan keagresifan
- Diskriminasi, pembulian dan gangguan
- Sogokan dan rasuah
- Tindakan balas terhadap sesiapa yang bersuara dan melakukan perkara yang betul



Katia Witting-Alvites
Pfeiffer Vacuum Germany

VII. Hubungan dan sokongan

Melaporkan pelanggaran

Sekiranya anda menyedari tentang isu pematuhan yang mungkin berlaku terhadap Tatakelakuan ini, kami menggalakkan anda agar bersuara. Semua kebimbangan akan diambil serius, dan orang yang mengemukakan kebimbangan mereka tidak harus berasa takut tentang apa-apa langkah disiplin atau sekatan meskipun salah laku yang didakwa itu belum disahkan.

Apabila Tatakelakuan telah dilanggar, pekerja boleh memberitahu penyelia mereka dan/atau Pengurus Pematuhan. Laporan tentang pelanggaran terhadap Tatakelakuan boleh juga dibuat secara tanpa nama menggunakan talian pelaporan kami yang dinyatakan di bawah. Apabila identiti pengadu diketahui, perkara ini akan dirahsiakan. Siasatan untuk menjelaskan fakta dimulakan dengan serta-merta dan langkah balas yang sesuai akan diambil. Apabila diminta, pengadu diberikan maklumat tentang layanan terhadap aduannya.

Demi persekitaran kerja yang terbuka dan susulan yang lebih cekap terhadap laporan anda, kami menggalakkan anda agar memperkenalkan diri anda semasa melaporkan pelanggaran yang mungkin berlaku.

Walau bagaimanapun, kerahsiaan akan dikekalkan jika diminta oleh orang yang membuat tuduhan itu.



Bersuaralah!

Jika anda percaya anda telah didiskriminasikan, diganggu atau tidak diberikan peluang yang sama rata di tempat kerja, anda digalakkan menyerahkan aduan anda kepada:

- Pengurus lini anda
- Pengurus anda
- Pengurus peringkat langkau anda
- Sumber Manusia
- Compliance Team
- Sistem pemberi maklumat berasaskan web kami

Orang Kenalan

Pfeiffer Vacuum mempunyai Pengurus Pematuhan yang dikehendaki mengendalikan semua isu yang dilaporkan secara berasingan dan objektif. Pengurus Pematuhan hendaklah menjawab soalan pekerja dan memaklumkan kepada mereka tentang hal yang berkaitan dengan Tatakelakuan ini. Pengurus Pematuhan terikat untuk menganggap semua maklumat sebagai sulit.

Kami dengan jelas menggalakkan semua pekerja untuk menghalakan semua isu berkaitan dengan Tatakelakuan ini kepada Pengurus Pematuhan. Kami memberikan jaminan bahawa pekerja yang menyampaikan maklumat kepada Pengurus Pematuhan tidak akan menerima apa-apa akibat yang negatif.

Pengurus Pematuhan Kumpulan (Compliance Manager) Pfeiffer Vacuum ialah Puan Katia Witting-Alvites (e-mel: katia.witting-alvites@pfeiffer-vacuum.de; Telefon: +49 6441 802 1130).

Dasar Tiada Tindakan Balas

Pfeiffer Vacuum mempunyai dasar untuk tidak bertindak balas kepada sesiapa yang melaporkan secara berniat baik. Anda tidak akan kehilangan kerja anda atau faedah anda atau diturunkan pangkat, digantung, diganggu, atau didiskriminasi kerana berkongsi kebimbangan anda secara baik. Sesiapa yang melanggar dasar tiada tindakan balas kami akan tertakluk kepada tindakan disiplin, sehingga dan termasuk pemecatan dengan atau tanpa notis, mengikut undang-undang yang berkuat kuasa.

Melakukan perkara yang betul?

Saya bimbang akan dihukum atau dilayani dengan cara berbeza jika saya menyampaikan maklumat.

Jika anda mengesyaki sesuatu salah laku anda hendaklah sentiasa melaporkannya. Jika anda mengalami apa-apa tindakan balas atau gangguan hasil daripada tindakan anda, kami akan menyiasat dan mengambil langkah yang sepatutnya terhadap orang yang mengganggu, mengikut dasar dalaman kita.



Tindakan disiplin

Pfeiffer Vacuum tidak mentoleransi apa-apa pelanggaran undang-undang, peraturan dan standard kelakuan dalaman.

Pekerja yang gagal untuk mematuhi Tatakelakuan boleh tertakluk kepada langkah-langkah disiplin atau sekatan yang wajar seperti yang dinyatakan dalam peraturan yang berkuat kuasa.

Pengurus Pfeiffer Vacuum termasuk penyelia boleh juga didisiplin sekiranya mereka gagal mengesan apa-apa pelanggaran dalam hal ini jika kegagalan yang sedemikian disebabkan oleh kurang penyeliaan terhadap pekerja dalam bidang tanggungjawab mereka.



Pfeiffer Vacuum Technology AG

Berliner Strasse 43

35614 Asslar

Germany

group.pfeiffer-vacuum.com

