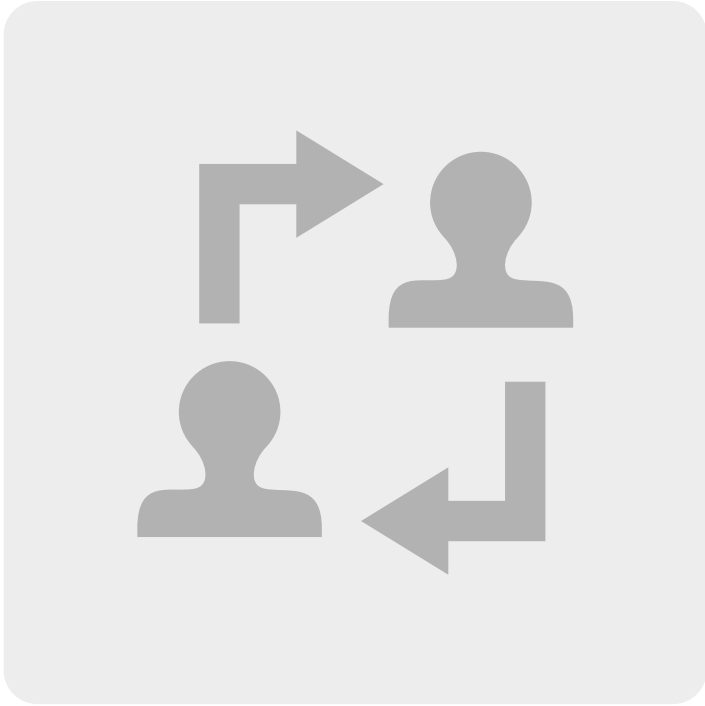


행동 강령



가치

I. 소개	6
I.I 우리의 가치	6
I.II 우리의 사업 지도 원칙: 진실성	8
I.III 우리의 행동 강령	8

지속 가능성

II. 우리 회사의 진실성	10
II.I 평등과 상호 존중	10
II.II 전문성 개발 및 보수	11
II.III 건강, 안전 및 환경	11
II.IV 이해 상충	13
II.V 주주에 대한 우리의 약속	14

진실성

III. 사업 파트너와의 진실성	16
III.I 공정한 경쟁	16
III.II 뇌물 방지 및 반부패	17
III.III 선물과 접대	18
III.IV 돈 세탁	20
III.V 국제 사업 및 수출 규제	20

보호

IV. 회사 자산의 보호	21
IV.I 회사 자산, 제품 안전 및 노하우의 보호	21
IV.II 적절한 문서화와 보고	22
IV.III 데이터 보호 및 정보 보안	24
IV.IV 홍보 활동	25

책임

V. 기업의 사회적 책무	27
----------------------------	-----------

준수

VI. 요건과 범위	28
-------------------------	-----------

말씀하세요!

VII. 문의 및 지원	30
---------------------------	-----------

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

Thilo Rau
CIO

우리의 약속

직원 여러분께,
파이퍼베콤의 제품은 전 세계에서 사용되고 있습니다. 60개 이상 국가에서 우리 파이퍼베콤 전문가들이 현장에서 고객을 지원합니다. 품질, 신뢰도, 고급 기술 솔루션, 이런 것들이 파이퍼베콤의 이름을 대표합니다. 수 년 동안 우리 회사는 이 분야의 최고 기업에 속했고, 기술적 발전을 통해 계속 중요한 단계에 도달하고 있습니다.

전 세계 사업은 매우 유망하지만, 직원, 고객, 사업 파트너 및 주주들과 함께 높은 수준의 윤리 및 진실성으로 사업을 수행하는 것이 우리의 최고 우선순위입니다. 이게 법률과 규정의 준수만 의미하는 것은 아닙니다. 이것은 또한 우리가 사업을 영위하는 방법에서 그리고 우리가 행동하는 방법에서 모범을 보이며 이끄는 것을 의미합니다.

진실한 행동은 우리가 파이퍼베콤에서 사업을 영위하는 방법입니다. 진실성은 우리 회사의 핵심 가치 중 하나입니다. 진실성은 우리가 사업 파트너들과의 관계에서 신뢰를 구축하고 정당화하기 위한 기본 요소입니다. 진실성은 우리의 운영 우수성을 위한 것뿐만 아니라 진공 산업에서 세계 선두 공급업체 중 하나로서 지속적인 성공을 거두기 위한 선결 조건입니다.

지속 가능한 경제적 성공이 법률의 준수 및 우리의 내적 기준과 분리될 수 없다는 것이 우리의 굳건한 신념입니다. 파이퍼베콤 그룹의 성공과 명성은 우리의 행동에 크게 의존합니다. 우리 모두가 작업을 통해 회사의 성공에 기여합니다.

직원 한 명의 부적절한 행동이 전체 그룹의 명성을 위협에 빠뜨릴 수 있고, 회사에 커다란 손해를 끼칠 수 있습니다. 따라서 우리는 사업 결정의 가이드라인으로 우리의 행동 강령을 사용할 것을 여러분에게 호소합니다. 경영진은 기본적으로 이 행동 강령과 “무관용” 원칙을 고수합니다.

행동 강령을 따르지 않으면 법률과 규정의 위반과 명성의 손상을 초래할 수 있습니다. 개인적으로 이것은 또한 징계 조치나 해고를 의미할 수 있습니다. 따라서 여러분은 스스로 행동 강령에 익숙해지거나 매일의 습관으로 따르는 것이 필수적입니다.

행동 강령의 의미나 특정한 상황에서의 행동 방법에 대해 문의나 우려가 있다면, 직속 상사, 현지 인사 팀 또는 준법 감시 팀에 지침을 구해야 합니다.

우리 모두, 당신과 전체 파이퍼베콤 그룹의 경영진은 회사의 명성을 함께 책임집니다. 함께 협력하여 이 행동 강령을 실천하고, 수 년 동안 구축해온 강력한 프레임워크 안에서 더 큰 성공을 추구합시다.

감사합니다.



Wolfgang Ehrk
CEO & COO



Thilo Rau
CIO

I. 소개

II 우리의 가치

우리의 가치는 매일 회사를 운영하기 위해 사용하는 원칙입니다. 이 가치는 우리의 전체 강령의 근원이 될 정도로 너무 중요합니다. 이 가치는 우리의 사업상 행위와 타 회사들과의 관계를 인도합니다. 우리의 가치는 그 위에서 우리가 수 년 동안 성공을 구축하고 모든 주주들의 신뢰를 얻은 토대입니다.

진실성은 우리가 우리의 가치에 따라 행동한다는 것을 의미하기 때문에 우리가 행하는 모든 것의 핵심입니다.

존중

우리는 모든 수준의 사업에서 모든 사람을 존중합니다. 우리는 서로 개방적으로 그리고 정직하게 소통합니다. 우리는 다양하고 재능 있는 종업원들을 소중히 여기고, 그들이 모든 잠재력을 최대한 발휘할 수 있도록 지원합니다.

우리는 우리의 고객, 직원 및 사업 파트너들의 다양한 관심사를 공정하고 정직하게 존중합니다. 우리는 우리의 사업 발전과 윤리적 행동 모두에서 탁월하기를 원합니다.

다양하고 포괄적인 문화의 보호

우리는 모든 수준의 사업에서 모든 사람을 존중합니다. 우리는 서로 개방적으로 그리고 정직하게 소통합니다. 우리는 다양하고 재능 있는 종업원들을 소중히 여기고, 그들이 모든 잠재력을 최대한 발휘할 수 있도록 지원합니다.

우리는 우리의 고객, 직원 및 사업 파트너들의 다양한 관심사를 공정하고 정직하게 존중합니다. 우리는 우리의 사업 발전과 윤리적 행동 모두에서 탁월하기를 원합니다.

고객 집중

우리는 인권을 존중하고, UN 세계인권선언과 세계노동기구 선언의 원칙들을 우리의 원칙으로 통합했습니다. 우리는 동등한 기회를 향상시키며, 모든 개인을, 색깔, 국적, 민족, 종교, 성, 성적 성향, 시민 지위, 연령, 장애 또는 가족 부양에 관해 차별하지 않고 공정하고 편견 없이 대합니다.

고객, 공급업체 및 경쟁사에 대한 공정성

우리는 우리의 모든 고객, 공급업체 및 정부 기관을 투명한 방식으로 대합니다. 우리는 모든 형태의 뇌물을 금합니다. 우리는 모든 종류의 결정에 영향을 미치는 어떠한 혜택이나 이점의 약속, 제안 또는 제공을 허용하지 않습니다. 어떤 상황에서도 우리는 사업 파트너에 대한 비윤리적 비전문적 행동을 용인하지 않습니다.

우리는 성실과 진실성의 원칙을 토대로 경쟁사에 우리의 행동으로 영감을 주며, 결과적으로 부당한 경쟁을 금지합니다. 특히, 우리는 어떠한 형태로든 다른 회사 브랜드의 불법적 사용, 즉 경쟁사를 불신하게 만들거나 불법적 기밀 정보를 획득하기 위해 잘못되거나 부정확한 정보의 사용을 금지합니다. 파이프 베콤은 독점 금지법의 준수를 필수적인 원칙으로 삼고 있습니다.



Anna-Charlotte Rausch
Pfeiffer Vacuum Germany

규칙 및 법률의 준수

모든 해당 법률과 규정의 준수는 파이퍼베컴 그룹의 기본 원칙입니다. 모든 직원은 그 안에서 행동하고 있는 법적 시스템의 법률과 규정을 준수해야 합니다. 법률 위반은 어떤 상황에서도 피해야 합니다.

법률에 의해 부과될 수 있는 제재와 상관 없이, 위반으로 유죄 판결을 받은 직원은 고용 의무 위반으로 인해 징계 결과에 처할 수 있습니다.

환경적 책임

우리는 전 세계적으로 책임 있게 그리고 효율적으로 계속 작업함으로써 환경과 모든 주주의 건강 및 안전을 보호하려 노력합니다.

지구와 미래 세대의 안녕을 위해, 우리는 우리 환경의 관리인으로써 행동합니다. 항상 우리는 국제적으로 인정된 환경 기준뿐만 아니라, 관련된 모든 법률 및 규제를 지키고자 노력합니다.

I.III 우리의 사업 지도 원칙: 진실성

이 행동 강령은 사업을 윤리적으로 수행하고자 하는 파이퍼베컴의 약속을 표현합니다. 이것은 우리가 행하는 모든 것에서 그리고 우리의 문화와 가치에 따라 완전무결하고 투명하게 행동하는 것이 무엇을 의미하는 지를 설명합니다.

우리의 사업 결정은 가장 높은 윤리적 원칙들, 규칙의 일관된 프레임워크 그리고 일반적으로 공정하다고 용인되고 지각되는 모든 가치들과 일치해야 합니다. 이것은 최종적인 성공의 필수 요소입니다.

준수와 진실성은 직접적으로 연결되어 있습니다. 결국 완전무결하게 행동하는 것 역시 관련 법률 및 규정의 준수에 의존합니다. 관련 법률과 규정의 위반은 조사되고 제재 받게 됩니다.

우리의 행동 강령은 우리의 사업 활동이 항상 최고의 윤리적, 법적, 전문적 기준과 일치하도록 도와줍니다.

우리의 행동 강령은 우리의 모든 주주들과 진실성을 유지하는 지침으로 사용됩니다.

I.III 우리의 행동 강령

우리의 행동 강령은 우리 직원들이 우리의 핵심 가치와 그 가치를 지원하도록 기대되는 행동을 이해하도록 돕기 위해 만들어졌습니다. 이것은 높은 기준의 윤리적 행동과 명성 보호와 우리 사업의 장기적 성공에 필수적인 지역 법률과 규정의 준수와 함께 전 세계 직원들에게 지침과 지원을 제공합니다.



올바른 일을 하고 있습니까?

이 강령과 법률이 충돌할 경우 무엇을 해야 합니까?

무엇보다도, 당신은 항상 법률을 준수해야 합니다. 행동 강령은 대체로 법률의 요구보다 더 엄격할 것이고, 그럴 경우 당신은 행동 강령을 따라야 합니다. 따르게 됩니다.

우리는 직원과 사업 파트너들과 주주들이 우리에게 전적으로 의존할 수 있다고 자신하도록 끊임없이 우리의 가치를 추구해야 합니다. 지역 법률은 이 행동 강령보다 더 엄격할 때 항상 우세합니다. 만약 당신이 이 행동 강령, 규칙 또는 규정의 의미나 적용 가능성에 대해 의심을 품는다면, 당신의 지역 인사 팀 또는 준법 감시 팀에게 조언을 구하십시오.

전 세계의 모든 파이퍼베콤 직원은 우리의 행동 강령을 읽고 이해하고 지킬 뿐만 아니라 내부 정책을 이해하고 준수해야 합니다. 당신은 시간을 내어 모든 문서를 읽고 이해해야 합니다.

이 행동 강령은 다음의 회사 웹사이트에서도 확인 가능합니다.

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

무엇이 올바른 행동인가?

파이퍼베콤 그룹은 항상 다양한 사람들, 조직들 및 다양한 관심사를 가진 대리인들과 접촉합니다. 우리의 회사 이미지는 직원들이 사업 세계에서 하는 행동에 의존합니다.

개인적 진실성과 건전한 판단을 대체하는 것은 없습니다. 어려운 상황에 직면했을 때는 다음과 같은 질문을 생각해보십시오.

1. 나의 행동이나 결정이 합법적인가?
2. 이것이 이 강령과 다른 그룹 정책의 서신과 정신에 부합합니까?
3. 이것이 올바르고, 개인적 이해 상충이 없습니까?
4. 나의 행동이나 결정이 대중의 심리를 견딜 수 있을까? 신문에서는 어떻게 나올까?
5. 나의 행동이나 결정이 높은 윤리적 기준을 가진 파이퍼베콤의 명성을 보호할까?

각 질문에 대한 대답이 “예”라면, 행동이나 결정이 다음 행동 원칙과 부합하며 올바른 행동이 될 가능성이 가장 높습니다.

확신할 수 없다면, 질문하십시오! 그리고 확신할 때까지 계속 질문하십시오!

올바른 일을 하고 있습니까?

내가 올바른 일을 하고 있다는 것을 어떻게 아는가?

올바른 일을 하는 것이 그 순간에 항상 가장 쉬운 일은 아니지만, 궁극적으로는 당신을 위한 최고의 결정입니다. 진실과 일치하는 결정을 할 때, 우리는 좋은 기분을 느끼고, 따라서 최고의 우리 자신과 연결됩니다. 우리가 타인에 의해 올바른 일을 행할 때, 우리는 우리 자신을 위해 올바른 일을 행합니다.



II. 우리 회사의 진실성

II.1 평등과 상호 존중

우리는 공정한 대우와 공평한 작업 조건을 상징합니다. 여기에는 자유로운 고용 선택, 즉 강압적이거나 노예 노동, 인신 매매 또는 미성년 노동에 대한 금지, 법적으로나 계약적으로 약정되거나 합의된 보상의 준수, 결사의 자유 및 작업 시 인도적 대우의 권리가 포함됩니다. 현대의 노예제는 범죄이며 기본적인 인권의 위반입니다.

우리는 (민족성), 색깔, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 기타 의견, 국적 또는 사회적 신분, 출생 또는 기타 상태와 상관 없이 사람들의 자유와 평등을 위해 노력합니다. 우리는 UN 세계인권선언과 세계노동기구 선언의 원칙에 따라 행동합니다.



올바른 일을 하고 있습니까?

당신 팀의 직속 상사는 다른 민족의 동료에게 점점 적대적이 되어 갑니다. 당신은 특히 다른 팀 구성원이 당신의 매니저의 지도를 따르면서 팀의 분위기가 악화되고 있다고 느낍니다. 당신은 무엇을 합니까?
당신의 책임자에게 우려를 제기하십시오. 또는 인사 팀이나 준법 감시 팀에 우려를 제기할 수 있습니다.



올바른 일을 하고 있습니까?

괴롭힘은 신체에만 적용되는가?
절대 그렇지 않습니다! 괴롭힘은 언어적이거나 비언어적일 수 있습니다. 말과 태도는 동작은 신체적인 행동만큼 공격적일 수 있습니다. 농담, 음란한 동작, 빈정대는 말투, 외설적이거나 모욕적인 소리, (민족성과 관련된) 발언은 괴롭힘으로 분류될 수 있고, 적대적인 작업 환경을 만들 수 있습니다.

다양성은 우리의 일상적인 사업과 문화의 주요한 부분입니다. 파이퍼베콤에서는 어떤 상황에서도 차별, (성적) 괴롭힘 또는 욕설을 허용하지 않습니다.

괴롭힘에는 불쾌하거나 공격적이거나 위협적인 업무 환경을 조성하는 언어적, 비언어적, 신체적 또는 기타 모든 종류의 행위가 포함됩니다. 우리 모두는 다른 직원들이 자신의 업무 환경에서 불편함을 느끼게 행동해서는 안 됩니다. 파이퍼베콤에서는 동료들에게 모욕, 굴욕 또는 당황스러움을 느끼게 만드는 몸짓 및 말을 비롯하여 어떤 행동도 허용하지 않습니다. 이러한 행동에는 고의적인 따돌림 및 굴욕감을 주는 모든 형태의 괴롭힘도 포함됩니다.



올바른 일을 하고 있습니까?

성희롱이란 어떤 행동입니까?
성희롱은 상대방 의사에 반하는 성과 관련된 언어적, 비언어적 또는 신체적 행동으로 구 성될 수 있으며, 상식적인 사람이라면 불쾌감을 느낄 수 있는 행동입니다. 다음과 같은 여러 가지 형태로 나타날 수 있습니다.

- 성적 유혹, 성관계의 요구 또는 원하지 않는 데이트 요구
- 성적인 농담, 사진, 문자 또는 이메일 메시지
- 외모에 대한 노골적인 혹은 외모를 비하하는 말
- 성적인 의미를 내포한 사진 또는 음란물 게시

II. II 전문성 개발 및 보수

우리는 직원들이 우리의 비전에 헌신하고 열정적이 되도록 직원들에게 우리의 목표와 전략을 전달합니다.

우리는 직원들의 개인적 전문성 개발을 지원하고, 그들이 자신의 기술과 지식을 향상시키는 데 몰두하도록 격려합니다.

우리의 선택, 채용, 교육 및 내부 승진 정책은 기술, 경쟁력 및 장점에 관한 명확한 기준에 기초합니다. 우리는 직원들에게 직장에 대한 기여도 평가 방법을 계속 알려줍니다.

우리는 직원들이 자신의 성과를 계속 향상시킬 수 있도록 평가 과정에 적극적으로 참여하기를 기대합니다.

우리는 몸 담고 있는 노동 시장에 맞춰 직원들에게 공정하게 보상합니다.

II. III 건강, 안전 및 환경

우리는 직원들과 파트너들에게 안전한 작업 환경을 제공합니다. 우리는 작업 활동과 관련된 작업장 사고, 부상 또는 질병을 모든 관련 규정의 엄격한 준수와 작업장 위험 예방 관리를 통해 회피할 수 있는 적절한 장치를 갖고 있습니다.

우리는 안전 관행, 행동 또는 조건을 양보하지 않습니다. 어떠한 직무도 누군가의 건강이나 생명을 위험에 빠뜨릴 가치는 없습니다. 따라서 우리는 모든 직원이 우리의 건강, 안전 및 보안 규정을 준수하고, 안전하고 건전한 작업 환경을 증진하고, 우리의 건강과 안전 문화를 향상시키기를 기대합니다.

우리는 환경 보호를 기업의 목적으로 여기며, 자원의 경제적 사용과 에너지 효율성을 제조 과정의 중심 생산 요인으로 선언합니다.

안전

- 건물의 응급 처치 요원이 누군지 알아야 함
- 자신의 안전과 주위에 있는 타인의 안전에 주의
- 적절한 조치가 취해질 수 있도록 인사 팀에 모든 사고, 위기 일발, 부상, 나쁜 건강 또는 불안전 상태 보고
- 자신이 일하고 있는 작업에 대한 적절한 교육 받기
- 건물의 소화기 위치, 화재 대피구 및 긴급 대피 절차 숙지



환경 보호와 그 자원의 보존은 우리 회사의 최우선 목표입니다. 전 세계 환경 관리는 법률의 준수를 보장하며, 이 목적을 위한 높은 기준을 설정합니다. 이미 제품 개발 단계에서 환경 친화적 디자인, 기술 안전 및 건강 보호가 고정된 목표가 되어야 합니다.



Cindy Guo
Pfeiffer Vacuum China

지속 가능성

우리는 온전한 환경 요구사항을 우리 제품의 개발, 디자인, 제조 과정, 포장 및 선적에 통합합니다.

우리는 지속 가능한 개발, 환경 보호, 우리가 환경에 미칠 수 있는 부정적인 영향 감소를 위해 노력합니다.

올바른 일을 하고 있습니까?

환경을 돕기 위해 내가 무엇을 할 수 있습니까?

파이퍼 베콤에서 일상 업무를 수행하면서 환경에 대한 영향을 고려할 수 있습니다. 매일 인쇄하는 양의 재활용이나 절감 기회에 대해 생각해보십시오. 또한 화상 회의가 내부 회의의 잠재적 대안이 될 수 있는지 여부 또는 외부 회의 참석 시 자동차 세어링에 대해 생각해 보십시오.



II.IV 이해 상충

이해 상충은 직원이나 제삼자의 개인적 이해가 파이퍼베콤이나 우리 사업 파트너의 이해에 영향을 줄 수 있는 위험한 상황입니다. 우리 직원이 이해 상충 또는 충성 상충에 들어가지 않는 게 매우 중요합니다. 우리는 우리 자신, 가족 구성원 또는 중요한 관계를 가진 타인들이나 중요한 재정적 지위를 가진 기업에 혜택을 주기 위해 우리의 지위나 관계를 남용하지 않습니다.

우리는 모든 직원이 개인적 이해와 사업 결정의 관계에 영향 받지 않는다고 믿습니다.

직원들은 그들의 작업과 개인적 이해가 충돌하게 되면 즉시 직속 상사에게 알려야 합니다.

올바른 일을 하고 있습니까?

당신의 고객은 당신의 도움을 요청합니다. 그녀의 딸이 직업을 구하고 있으며, 그녀는 당신이 파이퍼 베콤에서 어떤 역할을 하도록 그녀와 인터뷰하기를 원합니다. 당신은 어떻게 해야 합니까?

고객의 딸을 당신의 팀에 고용하면 분명한 이해 상충으로 이어질 수 있습니다. 직속 상사에게 조언이나 지침을 구하십시오. 그러나 재능 있는 사람들을 고용할 기회가 간과되어서는 안 되지만, 완전히 투명한 과정으로 우리의 인사 절차를 따라야 합니다. 지금 또는 미래에 이해 상충으로 이어질 수 있기 때문에 당신은 잠재적인 고용 과정에서 제외되어야 합니다.



지속 가능성

부업

파이퍼베콤에 고용되어 있는 동안 성과나 고용주의 이익에 영향을 줄 수 있는 부업은 금지됩니다. 직원은 부업을 하기 전에 서면으로 직속 상사나 인사 부서에 알려야 합니다. 또한 추가 외부 고용이나 외부 사업을 하는 모든 직원은 다음과 같은 일을 해서는 안 됩니다.

- a) 직장에서의 시간 또는 다른 직무를 위한 파이퍼베콤의 모든 자산 사용
- b) 파이퍼베콤에서의 지위를 이용하여 외부 사업을 위한 작업 요청이나 유리한 대우 획득
- c) 파이퍼베콤에서의 작업 수행 능력에 역효과를 줄 수 있는 외부 고용 활동에 참여
- d) 파이퍼베콤의 기밀 정보를 사용하여 다른 고용주에게 이익 제공

재정적 투자

경쟁 기업, 고객 또는 공급업체의 중요한 재정적 지분을 인수했거나 인수할 계획이 있는 직원은 고지 의무에 따라 인사 부서의 사전 승인을 받아야 합니다.

이해 상충 상황을 유발할 수 있는 직원의 직계 가족이 보유한 중요한 재정적 지분 역시 고지해야 합니다.

중요한 재정적 지분은 다음에 달하는 모든 직접적 또는 간접적인 재정적 이익을 의미합니다.

- 비상장 기업 자본의 1% 이상 또는
- 상장 기업의 1% 이상 지분



이해 상충

이해 상충 문제가 있을 때는 이렇게 자문하십시오.

- 이것이 나 또는 친구와 가족에게 불공정한 보상을 주는가 또는 주는 것처럼 보이는가?
- 나는 법률이나 고객과의 계약을 위반함으로써 파이퍼베콤을 위협하게 만들고 있는가?
- 이 사실이 소셜 미디어에 제기되면 나쁘게 보일까?
- 이것이 나의 직무를 수행하지 못하게 할까?

II.V 주주에 대한 우리의 약속

기업 지배 구조

우리는 기업 지배 구조의 높은 기준과 최고의 관행에 따라, 무엇보다도 독일 기업 지배 강령에 따라 기업을 경영합니다. 더 자세한 내용은 다음을 참조하십시오.

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

우리는 주주를 위한 가치를 생산하는 데 기업의 경영을 집중합니다. 우리는 투자 결정과 관련된 모든 정보를 신속하고 차별 없이 제공합니다.

자본 시장 준수

자본 시장 규정 특히 시장 남용 규정(MAR)의 준수는 최우선순위이며 항상 준수되어야 합니다. 위반은 커다란 손해를 수반할 뿐만 아니라 우리의 명성과 이익에 중대한 타격을 줄 수도 있습니다. 상장 기업으로써 우리는 규정에 따라 그리고 주주의 최대 이익을 위해 광범위한 자본 시장 준수 및 보안 관련 서비스를 신중하게 수행합니다. 또한 우리는 투명, 공정하고 평등한 고지 및 특별 광고와 관련된 우리의 직무를 성실하게 수행합니다.

내부 정보

우리는 공정하고 지속 가능한 주식 거래를 위해 노력합니다. 해당 법률과 규정에 따라 내부 정보를 취급하는 것은 우리의 명성에 중요합니다.

내부 정보는 시장에 아직 알려지지 않았고 그 누설로 인하여 영향 받는 주식의 가치에 상당한 영향을 줄 수 있는 모든 미공개 정보(즉, 계획된 기업 인수, 두 회사 간의 합작 투자를 위한 전략적 합의, 재무 결과, 신제품, 제품의 문제 또는 중요한 계약에 관한 정보)입니다.

내부 정보는 주주나 다른 투자자들이 정보에 입각하여 결정을 내릴 수 있도록 회사의 특별 공지에 의해 시장에 고지되어야 합니다. 고지는 즉각적인 고지가 회사에 해로운 영향을 줄 수 있는 특정한 상황이나 기밀 유지가 보장될 수 있는 정도까지는 회사에 의해 연기될 수 있습니다. 내부 정보나 내부자 거래와 관련된 기밀 유지 위반은 회사에는 상당한 벌금을, 관련 직원에 대해서는 형사 고발로 이어질 수 있습니다.

올바른 일을 하고 있습니까?

회사 직원이 CEO와 CFO 사이의 회의를 우연히 듣습니다. 회사가 자체 수익을 발표하기 2주 전에, CFO가 CEO에게 자체 판매 기대치를 충족시키지 못했고 지난 분기에 손실을 봤다고 보고합니다. 직원은 자신의 친구가 회사의 주식을 소유한 사실을 알고 있습니다. 그가 자신의 친구에게 주식을 즉시 매도하라고 경고해도 될까요?

아니요. 이 거래는 사용된 정보가 공개적으로 발표된 것이 아니기 때문에 불법으로 간주됩니다. 그러나 그녀가 수익 발표 이후에 거래할 경우 그녀는 다른 거래자나 투자자에 비해 직접적인 이점이 없기 때문에 불법이라고 간주되지 않습니다.



내부 정보

기업이나 그 주식에 관한 “내부 정보”의 예:

- 계획된 인수, 합병 또는 사업 분할
- 재정적 또는 판매 수치
- 운영 계획
- 진행 중이거나 위협적인 정부 조사 또는 소송 법률적 합의
- 경영진이나 다른 주요 직원의 변경
- 신제품 개발
- 정부 기관의 제품 승인 또는 거절

회사에서 또는 우리 고객과 함께 일하는 중에 이런 유형의 정보를 들을 수 있습니다. 당신은 그 정보에 따라 행동해서는 안 됩니다. 당신은 그 정보를 회사 외부의 누군가와 또는 사업 관련 “알 필요”가 없는 회사 내의 사람들과 공유해서는 안 됩니다.



III. 사업 파트너와의 진실성

III.1 공정한 경쟁

파이 베콤은 효율성, 혁신, 우수성을 지향하는 동인으로써 공정한 경쟁을 위해 노력합니다. 우리는 많은 나라에서 경쟁하며, 항상 해당 반독점 및 경쟁법에 따라 행동합니다.

경쟁 제한을 목적으로 하는 경쟁사간의 합의는 심각한 법률 위반을 구성합니다. 그런 합의는 허황된 것으로 커다란 벌금을 유발할 수 있습니다. 그런 합의에는 가격 담합, 고객 또는 시장 분할, 생산량 또는 생산 능력의 축소, 고객이나 공급업체의 보이콧과 관련된 경쟁사들의 합의가 포함됩니다.

직원은 또한 상업적으로 민감한 정보를 경쟁사와 공유해서는 안 됩니다. 직원은 또한 산업 스파이, 뇌물, 도용 또는 전자 도청을 통한 경쟁 관련 정보의 획득과, 경쟁사나 그 제품이나 서비스에 대한 잘못된 정보의 공개적인 전파가 금지되어 있습니다.



올바른 일을 하고 있습니까?

다른 진공 기업(직접적인 경쟁사)의 대표가 제게 전화해서 두 회사가 모두 공급하는 진공 제품 시장의 “합리적 개선”에 관해 다른 나라에서 열리는 회의에 참석하라고 권했습니다. 이 “합리적 개선” 회의는 EU 밖에서 열립니다. 제가 이 회의에 참석하는 것이 가능할까요? 아니요. 당신은 즉시 준법 감시 팀에 문의해야 합니다. “합리적 개선” 회의에 참석하는 것은 불법 카르텔의 형성이 될 수 있습니다. 겉보기에 해롭지 않은 “합리적 개선”과 같은 말에 속지 마십시오. 다른 나라에서 열리는 회의에 참석한다고 해서 결과가 바뀌지는 않습니다. 이 회의는 EU 또는 영향 받는 다른 관할권의 반독점법을 위반할 수 있습니다.

당신은 과학 회의에 참석하려 합니다. 저녁 때 어떤 직접적인 경쟁사의 대표가 요즘 파이퍼 베콤의 사업이 어떠냐며 물으면서 당신에게 접근합니다. 두 번째 만났을 때 그는 생산량과 같은 특정한 주제에 대해 매우 상세한 질문을 하기 시작합니다. 나는 어떻게 반응해야 하나요? 상세한 정보 제공을 정중히 거절하십시오. 일반 시장의 발전이나 공개적으로 이용 가능한 기술적 표준에 대해서는 이야기할 수 있지만, 특히 개별 고객과 공급업체, 제품이나 시장에 관한 가격, 비용, 생산 능력 또는 생산량에 대해 이야기해서는 안 됩니다. 그런 정보 교환은 경쟁사 간의 가격 올리기, 담합으로 이어질 수 있습니다. 또한 그런 정보를 누설하는 것은 당신의 기밀 유지 의무를 위반하는 것이 될 수 있습니다. 이런 일이 발생하면 추후에 준법 감시 팀에 보고해야 합니다.



공정한 경쟁

다음 주제와 관련된 상업적으로 민감한 정보는 경쟁사와 논의해서는 안 됩니다.

- 가격
- 원가
- 생산량 및 생산 능력
- 고객(약관 및 제안서 포함)
- 시장

III. II 뇌물 방지 및 반부패

우리는 서비스의 우수성이 사업 성공의 열쇠라고 믿습니다. 따라서 우리는 투명하게, 국제 반부패 기준을 준수하며, 예를 들어 UN 글로벌 컴팩트(United Nations Global Compact) 및 해당 반부패 및 뇌물 방지법의 기준을 준수하며, 모든 사업 파트너들을 대합니다.

우리는 모든 형태의 뇌물을 금합니다. 우리는 모든 종류의 결정(공식적, 행정적 또는 사법적 결정 포함)에 영향을 줄 수 있는 개인에게 어떠한 혜택이나 이점을 약속, 제안 또는 제공하는 것을 허용하지 않습니다. 직원의 직무 및 의무를 다하지 못할 수 있는 혜택이나 장점을 받는 것도 금지됩니다.

올바른 일을 하고 있습니까?

당신은 유럽 및 미국 외부의 어떤 나라에서 열리는 국제 회의에 참석합니다. 공항에 도착한 후 이민관 관리가 50유로를 내고 빠르게 심사대를 통과하라고 친절하게 제안합니다. 비행 지연으로 인해 이미 시간이 늦었으므로 당신은 이 제안을 수락할까 고려 중입니다. 그게 옳은 걸까요?

늦게 도착할 위험이 있다 해도 이 정부 관리가 요구하는 편의 비용을 지불해서는 안 됩니다. 그런 행동은 특정한 법률(예: 2010 영국 뇌물법) 하에서는 뇌물로 간주될 수 있습니다.



제삼자와 거래 시 주의사항

- 배경을 확인하면 결함 있는 배경이나 평판이 드러납니다.
- 거래에는 부정직한 지불로 알려진 국가가 포함됩니다. 이에 대해서는 국제 투명성 기구(Transparency International)의 목록을 참조하십시오(www.transparency.org).
- 정부 공무원이 제안한 대리인.
- 대리인이 반부패 준수 요건을 반대합니다.
- 대리인이 정부 공무원과 개인적 관계나 사업 관계가 있습니다.
- 현금 지불, 다른 나라 통화로 지불 또는 계약이 수행되는 국가 밖의 금융 기관에 지불과 같은 이상한 계약 조건이나 지불 합의.
- 대리인의 신원을 비밀로 유지해야 한다는 요청.
- 커미션이 현재 이율을 초과하거나 현금으로 지불되어야 합니다.
- 사업 추진에 편의 비용이 필요하다는 암시적인 말.
- 위조 송장이나 다른 유형의 허위 문서 요구.
- 제삼국에서 또는 다른 당사자의 이름으로 지불.



III.III 선물과 접대

사업 파트너의 초대는 초대 시점과 범위가 적절할 경우, 초대 거부가 무례할 수 있는 경우, 초대가 우리의 글로벌 여행 및 접대 정책과 일치하는 경우에만 수락할 수 있습니다.

사업 파트너나 공무원이 파이퍼베콤 직원에게 개인적 이익을 요구하거나 제공하는 경우, 직원은 어떤 상황에서도 이에 동의해서는 안 되며, 또한 자신의 상사뿐만 아니라 책임 있는 준법 감시 팀에 즉시 알려야 합니다.



올바른 일을 하고 있습니까?

파이퍼 베콤 공급업체의 판매원이 크리스마스 선물이라며 사무실로 초콜릿과 몇 장의 달력을 가져옵니다. 이 선물을 받아 동료들과 나눠 가져도 될까요?

예. 이런 선물은 습관적인 관례이자 적절한 가격 범위 내에 있으므로 언제든지 받아도 됩니다.

가격 협상 중에 파트너 중 한 명이 정말로 보고 싶어하는 축구 경기 입장권을 제공했습니다. 이 입장권을 받아도 괜찮을까요?

아니요. 파이퍼 베콤 직원은 사업 협상, 입찰 과정 또는 유사한 작업 중에는 어떤 개인이나 회사로부터 선물이나 접대를 받지 못하게 되어 있습니다.

중요한 고객이 자기 회사의 설립 기념일을 축하하기 위해 디너 파티를 열려고 합니다. 다른 중요한 사업가들도 참석할 예정입니다. 이 초대를 수락해도 될까요?

예. 당신이 파이퍼 베콤 대표로서 초대를 수락한다는 사실을 명확히 한다면 말입니다.

파이퍼 베콤 사업 파트너가 장기 고객에 대한 감사의 표시로 숙박과 여행 비용이 포함된 5성급 리조트의 골프 워크엔드에 제 아내와 저를 초대했습니다. 수락해도 될까요?

아니요. 여행 비용이 관례를 훨씬 벗어납니다. 초대를 받아들이면 파트너와의 미래 관계에서 독립성을 훼손할 수 있습니다.



선물과 접대

선물을 받거나 줄 수 있는지 확신이 서지 않으면, 다음과 같은 질문을 해보십시오.

- 선물이나 접대 비용이 내부 정책에 부합하는가?
- 사업 파트너의 정책이 선물이나 접대의 제공을 허용하는가?
- 현금, 기프트 카드, 상품권 또는 기타 현금 등가물을 주고/받는 게 허용되는가?
- 선물의 목적이 특별하거나 유리한 대접을 받으려는 것인가?
- 선물을 주거나 받는 것이 당신의 나라에서 합법적인가?
- 수령자가 공무원인가?

Steffen Herrmann
Pfeiffer Vacuum Germany



III.IV 돈 세탁

돈 세탁은 불법적으로 생성된 돈(예: 테러, 마약 밀매, 부패 및 기타 형사 범죄로 발생)이나 불법적으로 획득한 자산이 합법적인 금융 및 경제적 순환으로 도입되는 것을 의미합니다.

우리는 모든 형태의 돈 세탁과 싸우며, 돈 세탁 문제에 포함되지 않으려고 예방 조치를 취하며, 해당 국내 및 국제 제재, 금수 조치 규정 및 기타 대외 무역법을 준수합니다.



올바른 일을 하고 있습니까?

고객이 여러 계정에서 주문을 결제하고 여러 결제 유형(예: 현금과 수표)의 조합을 사용하도록 요청했습니다. 당신은 어떻게 해야 하나요?

이것은 돈 세탁과 관련될 가능성이 높은 의심스러운 행동입니다. 즉시 준법 감시 팀에 문의해야 합니다. 준법 감시 팀으로부터 진행 방법을 조언 받은 후 상대방으로부터 지불 받는 것을 포함하여 거래 시 추가 조치를 취해야 합니다.

III.V 국제 사업 및 수출 규제

파이퍼 베콤은 글로벌 기업입니다. 우리는 국제 활동 범위 내에서 수출 규제를 준수해야 합니다.

다양한 국내 및 국제법과 금수 조치가 상품, 기술 및 서비스의 수입, 수출 또는 국내 거래뿐만 아니라 금융 거래와 자본의 이동을 제한하거나 금지합니다. 제한과 금지는 상품의 성격, 원산지 국가, 해당 상품이 사용될 예정인 국가 또는 사업 파트너 때문일 수 있습니다.

우리는 또한 밀수와 싸우는 데 전력을 다합니다. 우리가 수행하는 모든 수입 및 수출 사업의 범위 내에서, 파이퍼 베콤 그룹 내의 모든 법인과 그 직원들은 해당 수출 및 관세 규정을 준수해야 합니다.

IV. 회사 자산의 보호

IV.1 회사 자산, 제품 안전 및 노하우의 보호

회사 자산의 보호

우리의 자산은 사업 목적을 달성하기 위해 사용되며, 우리의 재산과 자산을 보호하는 것은 우리의 관심사입니다. 자산은 금융적, 물리적 또는 무형적일 수 있습니다. 우리의 자산은 적절하고 올바른 목적을 위해서만 사용되어야 합니다. 부적절하고 올바르지 못한 사용은 금지됩니다.

각 직원은 모든 작업 장비를, 특히 특수 기계 및 공구뿐만 아니라 모든 정보 및 통신 시스템을 신중하게, 의도된 목적에 따라 취급해야 합니다. 작업장과, 직원이나 회사에 서비스를 제공하는 모든 시설은 항상 질서 있게 유지되어야 하며, 손상된 경우 감독관에게 보고해야 합니다.

제품 안전

우리의 성공은 우리 제품의 안전과 신뢰도와 성능에 의해 결정됩니다. 제품 안전은 개발 단계부터 시작되며, 조달 및 생산 과정에서 계속되고, 고객의 위치에 제품을 설치하고 서비스를 하는 동안이 가장 중요합니다.

우리 제품의 개발, 생산, 승인 및 판매와 관련된 다수의 법적 조항이 제품의 안전을 보장하는 데 사용 됩니다. 파이퍼베콤 제품이 고객의 안전과 건강을 위협하게 해서는 안 되며, 특정한 품질 기준을 충족해야 합니다.

노하우

파이퍼베콤은 귀중한 노하우뿐만 아니라 사업 및 거래 비결을 보유하고 있습니다. 이 지식은 우리의 사업 성공의 기초입니다. 전자적 형태든 종이 형태든 이 정보의 기밀 유지, 가용도 및 진실성을 보장하는 것은 우리의 책임입니다.

노하우뿐만 아니라 거래 및 사업 비밀의 올바르지 않은 전파, 변경, 파괴 또는 공개는 회사에 커다란 손해를 끼칠 수 있습니다. 이는 관련 직원의 노동, 민사 및 형사 처벌로 이어질 수 있습니다.

올바른 일을 하고 있습니까?

기차를 타고 파이퍼 베콤으로 통근하는 동안 때때로 이동 전화로 업무 관련 통화를 합니다. 문제가 될까요?

미공개 회사 정보를 택시, 기차, 비행기, 엘리베이터와 같은 공공 장소에서나 회의 및 무역 박람회 등에서 누설하지 않도록 신중해야 합니다. 공공 장소에서 어쩔 수 없이 전화 통화를 할 경우에는 주변에 신경을 쓰십시오.



IT 보안은 미승인 제3자의 액세스에 대한, 데이터 도용, 노하우 유출 또는 암호, 안티 바이러스 프로그램 및 액세스 개념과 같은 다양한 IT 보안 측정을 통한 악성 소프트웨어의 결과에 대한 지적 재산권의 보호를 지원합니다.

우리는 경쟁사 및 사업 파트너의 지적 재산권을 인정합니다. 모든 직원은 제삼자 거래 및 사업을 비밀로 유지해야 하고, 해당 제삼자의 동의가 있을 때만 사용해야 합니다.

또한, 직원은 승인 없이 공공 토론(예: 강연, 인터넷 포럼 등)에 참여하거나 파이퍼베콤 직원으로서 회사 관련 정보를 게시(예: 인터넷에)하는 것이 허용되지 않습니다.

회사 비밀의 유출은 회사와 직원의 미래 성공에 모두 부정적인 영향을 줄 수 있습니다.

IV.II 적절한 문서화와 보고

우리는 우리의 사업, 직원 및 명성에 대한 위험을 평가하고 관리하기 위한 적절한 관리 방법을 마련해 놓고 있습니다. 우리는 사업, 재정 및 회계 기록을 정확하고 믿을 수 있게 준비합니다.

우리는 내부 감사 및 조사 부서 및 기타 내부 관리 부서의 작업과, 외부 감사인 및 경쟁 기관의 작업에 협력하며, 그 작업을 용이하게 합니다.

파이퍼 베콤은 정확하고 신뢰할 수 있는 보고를 위해 노력합니다. 이것은 투자자, 직원, 고객 및 사업 파트너와의 관계뿐만 아니라 대중 및 모든 공무원과의 관계에도 똑같이 적용됩니다. 내부에서 생산되거나 외부에서 배포된 모든 기록과 보고서는 정확하고 신뢰할 수 있어야 합니다.



사업 기록

사업 기록을 준비할 때는 정확해야 합니다. 사업 기록의 일부 예에 포함되는 사항

- 경비 보고서
- 송장
- 시간 기록
- 재정 보고서
- 직원 파일 및 검토서
- 사업 계획
- 계약서
- 고객 목록
- 마케팅 정보

消火栓
Fire Hydrant

火

PFEIFFER VACUUM

Clarence Meng
Pfeiffer Vacuum China



IV. III 데이터 보호 및 정보 보안

데이터 보호

Pfeiffer Vacuum Group은 각각의 해당하는 데이터 보호법의 조항에 따라 개인 데이터를 처리합니다. 고객, 직원, 공급업체 및 주주, 기타 개인의 주소, 생년월일, 은행 정보, 종교, 건강 관련 정보 등을 비롯하여 해당 데이터로부터 식별할 수 있는 사람 또는 알려진 사람에 대한 개인적 또는 사실적인 정보가 포함된 경우 해당 데이터는 개인 정보로 간주됩니다. Pfeiffer Vacuum Group은 당사에 위탁된 이러한 성격의 정보를 보호하고 기밀로 유지하는 것을 매우 중요하게 여깁니다.



올바른 일을 하고 있습니까?

당신은 동료가 회사 데이터베이스에서 데이터를 복사하는 것을 목격하고 의도적인 사용이라고 의심합니다. 당신은 어떻게 해야 합니까?
당신은 이를 직속 상사나 책임자에게 즉시 보고해야 합니다. 그들은 개인에게 데이터 복사 이유를 묻고 그에 따라 필요한 조치를 취해야 합니다.

무단 수집, 저장, 수정, 배포 또는 삭제로부터 개인 데이터를 보호하는 것이 바로 Pfeiffer Vacuum Group 이 추구하는 것입니다. Pfeiffer Vacuum Group은 회사에 위탁된 개인 데이터의 불법적인 처리 및 오용으로부터 직원들을 보호하고 이를 보호하기 위한 적절한 조치를 취하도록 할 것입니다.

정보 보안

회사의 명성은 직원의 조치와 진실성에 크게 의존합니다.

직원은 사적인 목적으로 파이퍼 베콤 IT 시스템에서 소프트웨어를 사용 또는 복사, 또는 IT 부서의 승인 없이 회사 소유 하드웨어에 사적 소프트웨어를 설치하는 것이 금지되어 있습니다.

이메일 서비스와 인터넷 액세스가 주로 사업 목적으로 제공됩니다. 당신은 자신의 파이퍼 베콤 계정으로 이메일과 첨부 파일을 주고 받을 때 하드 카피 통신에서 사용할 때처럼 관리 및 관행적인 취급과 동일한 기준을 적용해야 합니다.

당신은 어떤 상황에서도 파이퍼 베콤의 IT 시스템, 인터넷 액세스, 이메일 계정 또는 다른 모든 정보 및 통신 매체를 불법적이거나 비윤리적 목적으로 남용해서는 안 됩니다. 인종주의, 선전이나 포르노 성격 또는 폭력 미화 내용의 정보를 검색, 다운로드 또는 전달하는 것은 특히 남용적인 것으로 간주되며, 심각한 제재로 이어질 수 있습니다.



올바른 일을 하고 있습니까?

당신은 USB에 MS 워드 설치 프로그램의 복사본을 다운로드하여 집에 있는 컴퓨터에 설치할 계획입니다. 당신은 원본 파일이 시스템에 남아 있기 때문에 파이퍼 베콤이 해를 당하지 않을 거라고 느낍니다. 진행해도 될까요?
아니요. 파이퍼 베콤이 소프트웨어를 구입할 때는 보통 소프트웨어 제조사와 라이선스 계약을 체결합니다. 사적인 목적으로 소프트웨어를 사용하면 그런 라이선스 계약을 침해할 가능성이 높고, 파이퍼 베콤은 해당 직원의 행동에 책임을 져야 할 수 있습니다.

IV.IV 홍보 활동

우리의 고객, 주주 또는 심지어 미디어와 같은 외부 주주와의 모든 홍보활동은 명확하고 믿을 수 있어야 합니다. 우리는 소셜 미디어와 이메일을 사용할 때 신중하라고 강조합니다. 일단 공개적인 성명을 발표하게 되면 그것에 무슨 일이 일어나는지 혹은 누가 그것을 사용하는지에 대해 절대로 통제할 수 없다는 것을 기억하십시오.

모든 외적 활동은 본사의 기업 커뮤니케이션 팀의 승인을 받아야 합니다.

내부 의사소통은 외부 세계로 쉽게 퍼질 수 있기 때문에 똑같이 중요합니다. 당신의 실제 청중이 당신이 말하고자 했던 사람이 아닐 수도 있다는 것을 항상 기억하십시오.

올바른 일을 하고 있습니까?

고용 시장에 대해 기사를 작성 중인 한 언론인이 당신에게 접근한 적이 있습니다. 그 사람은 업계 전문가인 당신의 견해를 듣고 싶어합니다. 당신은 어떻게 해야 합니까? 본사의 기업 커뮤니케이션 팀에 문의하십시오. 그들은 당신의 대응이 우리의 가치 및 방향과 일치하는지 확인하기 위해 당신과 협력하거나 그 주제에 대한 최고의 책임자를 찾을 것입니다.



Isabell Kühn
Pfeiffer Vacuum Germany



V. 기업의 사회적 책무

우리는 우리 자신을 적극적인 기업 시민이라 간주하고 우리가 위치해 있는 공동체에 기여하려고 노력합니다. 우리는 장애인 및 아동 지원 기관의 업무와 같은 지역 목표, 교육 목적, 과학 및 스포츠를 증진하기 위해 우리의 기부금과 후원금을 사용합니다. 우리는 자발적으로 기부하며, 아무런 대가도 요구하지 않고, 해당 법률과 지역 규정을 준수합니다.

우리는 현금이나 현물 형태의 기부금을 정당, 정치 후보자, 정치 사무소의 관리자, 공공 기관의 대표자들에게 기부하는 것은 단연코 금지합니다.



VI. 요건과 범위

행동 강령의 실천

특별 임명된 준법 감시인은 이 행동 강령의 실천과 준수를 책임집니다.

파이퍼 베컴 및 전 세계 계열사의 경영진은 행동 강령의 광범위한 전파를 실질적으로 책임지며, 여기에 포함된 규칙이 영구히 실천되도록 보장합니다.

이 행동 강령은 우리의 가치, 문화 및 우리의 작업 방법을 이해시키는 데 도움을 줄 것입니다. 그러나 직원들은 이런 문서들이 분명한 대답을 제공하지 않는다고 느끼는 복잡한 상황에 직면할 수 있습니다. 그럴 경우, 우리는 직원들이 해당라인 책임자와 또는 해당 인사 팀 또는 준법 감시 팀과 논의하기를 기대합니다.

이사회 구성원들과 수석 경영자들은 이 행동 강령의 준수를 보장하는 데 책임이 있습니다. 매니저들은 이 법을 위반하는 것은 바람직하지 않으며 고용 결과를 초래할 것임을 직원들에게 분명하게 알려야 합니다.

회사는 정기적으로 이 행동 강령을 검토하고, 이사회는 적절한 수정을 결정할 것입니다.

위로부터의 분위기

이사회 구성원, 경영진 및 감독관은 이 행동 강령의 준수를 위한 역할 모델로 중요한 기능을 합니다. 그들은 다음과 같은 책임이 있습니다.

- 윤리적 행동이 역할 모델 되기
- 당신의 팀이 문제를 제기하고 목소리를 높이도록 격려하기
- 윤리 및 준수에 대한 당신의 약속에 대해 긍정적인 메시지 전달하기
- 우리의 가치, 행동 강령 및 정책과 법률의 준수 증진하기
- 윤리 및 준수 인식 및 교육 프로그램 적극적으로 지원하기
- 의사소통 경로 개방하기
- 직원의 관심사 경청 및 공정하게 대응하기
- 윤리 문제에 대해 만족스럽고 완전한 해결책 찾기
- 추가 지원 필요 시 관심 기울이기

이사회, 경영진 및 감독관의 모든 잠재적 불법 행위를 평가하는 데 사용되는 기준은 다른 직원들에게 사용되는 기준보다 더 엄격합니다.

무관용

이 행동 강령은 특정한 상황에 대한 지침을 제공하지만, 우리가 무관용 정책을 고수하는 특정한 영역이 있습니다.

- 불안전하고, 불법적이거나 비윤리적인 작업 관행
- 폭력과 공격
- 차별, 따돌림 및 괴롭히기
- 뇌물 및 부패
- 목소리를 높여 올바른 일을 하는 모든 사람에 대한 보복



Katia Witting-Alvites
Pfeiffer Vacuum Germany

말씀하세요!

VII. 문의 및 지원

위반 보고

이 행동 강령의 준수에 대한 잠재적인 문제를 인식하고 있다면 의견을 말해주시기 바랍니다. 모든 지적은 진지하게 처리되며, 자신의 의견을 말하는 사람은 위법 행위를 확인할 수 없다 해도 어떤 징계 조치나 제재를 두려워해서는 안 됩니다.

행동 강령이 침해되는 경우, 직원은 자신의 상사 및/또는 준법 감시인에게 알릴 수 있습니다. 행동 강령 위반 보고서 역시 아래에 제시된 우리의 보고 라인을 사용하여 익명으로 작성할 수 있습니다. 불만 제기인의 신원이 알려져도 비밀로 유지됩니다. 사실을 확인하기 위한 조사는 곧바로 시작되며, 적절한 대응 조치가 취해집니다. 요청이 있으면, 자신의 불만 처리에 대한 정보가 불만 제기인에게 제공됩니다.

개방적인 작업 환경과 당신의 보고서에 대한 보다 효율적인 조치를 위해 가능한 위반을 보고할 때 신원을 밝히기를 요청합니다.

그러나 고발한 사람이 원하는 경우 기밀 유지가 보장됩니다.



목소리를 높이세요!

자신이 차별 당했거나, 괴롭힘 당했거나 직장에서 균등한 기회를 받지 못했다고 생각한다면 용기를 내어 다음으로 불만을 제출하십시오.

- 자신의 직속 상사
- 자신의 매니저
- 자신의 스킵레벨 매니저
- 인사 팀
- 준법 감시 팀
- 의 웹 기반 내부 고발자 시스템

담당자

파이퍼 베콤에는 보고된 모든 문제를 독립적이고 객관적으로 처리할 준법 감시인이 있습니다. 준법 감시인은 직원의 질문에 답하고 이 행동 강령과 관련된 문제에 대해 조언해야 합니다. 준법 감시인은 모든 정보를 기밀로 처리해야 합니다.

우리는 모든 직원이 이 행동 강령과 관련된 모든 문제를 준법 감시인에게 보고하도록 명시적으로 권장합니다. 우리는 준법 감시인에게 정보를 제공하는 직원이 결과적으로 어떠한 부정적인 결과도 고통 받지 않을 것을 보장합니다.

파이퍼 베콤 그룹의 준법 감시인: Mrs. Katia Witting-Alvites
(이메일: katia.witting-alvites@pfeiffer-vacuum.de, 전화: +49 6441 802 1130).

보복 금지 정책

파이퍼베콤은 선의로 우려를 보고하는 모든 사람에 대해 보복을 금지하는 정책을 갖고 있습니다. 선의로 우려를 공유한 데 대해 일자리나 혜택을 잃거나, 강등되거나, 정직되거나, 위협을 당하거나, 차별 받지 않습니다. 우리의 보복 금지 정책을 위반하는 모든 사람은 해당 법률에 따라 통지가 포함되거나 포함되지 않는 파면을 포함하여 징계 조치를 받게 됩니다.

올바른 일을 하고 있습니까?

내부 고발을 할 경우 처벌을 받거나 차별을 받을까 봐 걱정됩니다.

불법 행위가 의심될 경우 항상 보고해야 합니다. 당신이 행동의 결과로 보복이나 괴롭힘을 경험할 경우, 우리는 내부 정책에 따라 괴롭힌 자에 대해 조사 및 적절한 조치를 취할 것입니다.



징계 조치

파이퍼베콤은 법률, 규정 및 내부 행동 기준의 모든 위반을 허용하지 관용하지 않습니다.

이 행동 강령을 지키지 않는 직원은 해당 규정에 명시된 대로 적절한 징계 조치나 제재를 받을 수 있습니다.

부족한 감독으로 인하여 직원의 위반 사항을 감지하지 못한 경우 감독자를 포함한 파이퍼베콤 경영진도 징계될 수 있습니다



Pfeiffer Vacuum Technology AG
Berliner Strasse 43
35614 Asslar
Germany

group.pfeiffer-vacuum.com

