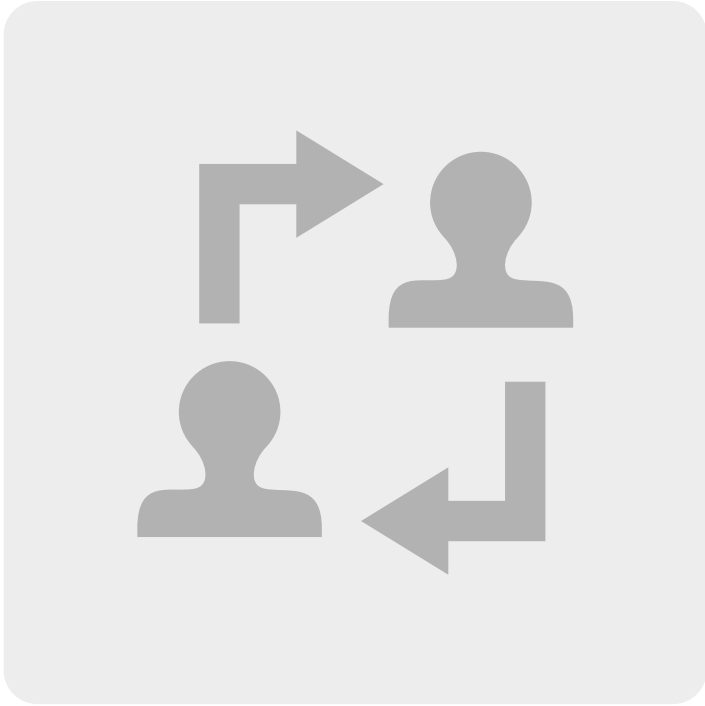


CODUL DE CONDUITĂ



Valori

I. Introducere	6
I.I Valorile noastre.....	6
I.II Principiul nostru călăuzitor în afaceri: Integritatea	8
I.III Codul nostru de conduită.....	8

Sustenabilitate

II. Integritate în cadrul companiei noastre	10
II.I Egalitatea și respectul reciproc	10
II.II Dezvoltarea profesională și remunerația.....	11
II.III Sănătatea, siguranța și mediul înconjurător	11
II.IV Conflictele de interese	13
II.V Angajamentul nostru față de acționari	14

Integritate

III. Integritatea în relația cu partenerii de afaceri	16
III.I Concurența loială	16
III.II Combaterea corupției și a luării de mită.....	17
III.III Cadouri și divertisment	18
III.IV Spălarea de bani	20
III.V Controlul afacerilor internaționale și al exporturilor.....	20

Protecție

IV. Protecția activelor companiei	21
IV.I Protecția activelor companiei, siguranța produselor și know-how-ul.....	21
IV.II Documentația și raportarea corespunzătoare.....	22
IV.III Protecția datelor și securitatea informațiilor.....	24
IV.IV Comunicarea publică	25

Responsabilitate

V. Responsabilitate socială la nivelul corporației.....	27
--	-----------

Conformitate

VI. Cerințe și sfera de aplicare.....	28
--	-----------

Exprimați-vă părerea!

VII. Contact și asistență.....	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

Angajamentul nostru

Stimați colegi,

Produsele Pfeiffer Vacuum sunt utilizate în întreaga lume. În peste 60 de țări, experții noștri în tehnologia vidului oferă suport tehnic clienților la fața locului. Calitate, fiabilitate și soluții tehnologice avansate; acestea sunt aspecte reprezentative pentru Pfeiffer Vacuum. De-a lungul anilor, Compania a aparținut jucătorilor de top din acest sector și continuă să atingă noi obiective prin progresele sale tehnologice.

Activitatea noastră pe plan internațional este foarte promițătoare, dar și desfășurarea sa la standarde înalte de etică și integritate atunci când avem de-a face cu angajații, clienții, partenerii de afaceri și acționarii noștri este prioritatea noastră. Acest lucru nu presupune doar respectarea legilor și reglementărilor, ci și conducerea prin puterea exemplului în modul în care facem afaceri și în care ne comportăm.

Aționăm cu integritate, acesta este modul în care facem afaceri în cadrul Pfeiffer Vacuum. Integritatea este una dintre valorile fundamentale ale Companiei noastre. Integritatea este fundamentală pentru construirea și justificarea încrederii în relațiile cu partenerii noștri de afaceri. Integritatea este o condiție prealabilă pentru excelența noastră operațională, precum și pentru succesul nostru continuu, numărându-ne astăzi printre cei mai importanți furnizori din industria tehnologiei vidului din lume.

Suntem ferm convinși că succesul economic de durată merge mână în mână cu respectarea regulilor și standardelor noastre interne. Succesul și reputația Grupului Pfeiffer Vacuum depind în mod esențial de comportamentul dumneavoastră. Fiecare dintre noi contribuie la succesul Companiei prin munca proprie.

Comportamentul necorespunzător al unui singur angajat poate pune în pericol reputația întregului Grup și poate provoca prejudicii semnificative Companiei. Prin urmare, vă solicităm să utilizați Codul nostru de conduită ca un ghid în deciziile dvs. în materie de afaceri. Consiliul de Conducere se angajează pe deplin față de acest Cod de Conduită și, de asemenea, față de principiul „toleranță zero”.

Nerespectarea Codului de Conduită poate duce la încălcări ale legilor și regulamentelor și la pierderea reputației. Pentru persoane fizice, ar putea însemna și acțiuni disciplinare sau concediere. Așadar, este esențial să vă familiarizați cu el și să-l transformați într-un obicei zilnic.

Dacă aveți întrebări sau nelămuriri cu privire la ceea ce înseamnă Codul de Conduită sau la cum ar trebui să vă comportați într-o anumită situație, este important să solicitați îndrumări de la superiorul dvs. ierarhic, echipa locală a departamentului de Resurse Umane sau echipa Compliance Team.

Noi toți, dumneavoastră și Conducerea întregului Grup Pfeiffer Vacuum, suntem responsabili de reputația Companiei. Să lucrăm împreună pentru a pune în aplicare acest Cod de Conduită și pentru a ne bucura de un succes mai mare în cadrul solid pe care l-am construit de-a lungul anilor.

Cu stimă,



Wolfgang Ehrk
CEO & COO



Thilo Rau
CIO

I. Introducere

I.1 Valorile noastre

Valorile noastre reprezintă principiile pe care le folosim pentru a conduce Compania zi de zi. Acestea sunt atât de importante încât reprezintă sursa întregului nostru Cod. Acestea ne ghidează comportamentul în afaceri și în relațiile cu ceilalți. Valorile noastre reprezintă baza pe care ne-am construit succesul de-a lungul anilor și cu care generăm încredere tuturor părților interesate.

Integritatea este în centrul tuturor lucrurilor pe care le facem, iar acest lucru indică faptul că acționăm în conformitate cu valorile noastre.

Respect

Îi tratăm cu respect pe toți cei implicați în activitatea noastră, indiferent de nivelul ierarhic. Comunicăm deschis și corect unii cu alții. Ne apreciem angajații diverși și talentați și îi sprijinim astfel încât ei să poată contribui la potențialul lor maxim.

Onorăm diversele interese ale clienților, angajaților și partenerilor noștri de afaceri cu respect, corectitudine și onestitate. Ne străduim să atingem excelența atât în dezvoltarea afacerii noastre, cât și în comportamentul nostru etic.

Orientare spre client

Ne angajăm să asigurăm cea mai bună valoare clienților noștri, oferind produse și servicii de înaltă calitate. Recunoaștem că motivul succesului nostru în afaceri îl reprezintă clienții noștri și ne angajăm să-i ascultăm și să răspundem în mod pozitiv nevoilor lor și ne străduim să le depășim așteptările.

Căutăm să conferim valoare clienților noștri prin soluții excepționale și asistență. Menținem o relație strânsă cu aceștia, lucrăm în parteneriat cu ei și ne concentrăm pe stabilirea de relații personale pe termen lung.

Protejarea unei culture diverse și favorabile incluziunii

Respectăm drepturile omului și am integrat principiile Declarației Universale a Drepturilor Omului a Organizației Națiunilor Unite, precum și declarațiile Organizației Internaționale a Muncii în afacerea noastră. Promovăm egalitatea de șanse și tratăm toți indivizii în mod echitabil și imparțial, fără discriminare în ceea ce privește culoarea, naționalitatea, etnia, religia, sexul, orientarea sexuală, starea civilă, vârsta, dizabilitatea sau responsabilitățile familiale.

Corectitudine față de clienți, furnizori și concurenți

Ne ocupăm în mod transparent de toți clienții, furnizorii și agențiile guvernamentale. Interzicem toate formele de luare de mită. Nu ne permitem să promitem sau să oferim vreun beneficiu sau avantaj pentru a influența orice fel de decizie. Nu acceptăm sub nicio formă comportamente care nu sunt etice și care sunt neprofesionale față de partenerii de afaceri.

Ne inspirăm în comportamentul față de concurenți din principiile loialității și integrității și, prin urmare, interzicem concurența care nu este loială. În mod special, interzicem orice formă de utilizare ilegală a mărcilor altor companii, folosirea informațiilor false sau inexacte menite să discrediteze un concurent sau să obțină informații confidențiale ilegale. Pfeiffer Vacuum are un principiu esențial de conformitate în ceea ce privește legile antitrust.



Anna-Charlotte Rausch
Pfeiffer Vacuum Germany

Respectarea legilor și normelor

Respectarea tuturor legilor și normelor aplicabile este un principiu fundamental în Grupul Pfeiffer Vacuum. Fiecare angajat trebuie să respecte legile și normele sistemelor juridice în care acționează. Încălcarea legii trebuie evitată în orice circumstanță.

Indiferent de sancțiunile care ar putea fi impuse prin lege, orice angajat vinovat de o încălcare va fi supus unor consecințe disciplinare din cauza încălcării atribuțiilor sale de muncă.

Responsabilitatea ecologică

Ne angajăm să protejăm mediul înconjurător, sănătatea și siguranța tuturor părților interesate, prin continuarea exercitării activității noastre în mod responsabil și eficient în întreaga lume.

Pentru binele planetei noastre și al generațiilor viitoare, acționăm în calitate de administratori ai mediului nostru înconjurător. În orice moment, trebuie să ne străduim să satisfacem, dacă nu chiar să depășim toate cerințele legale și de reglementare aplicabile, precum și standardele de mediu acceptate la nivel internațional.

I.II Principiul nostru călăuzitor în afaceri: Integritatea

Acest Cod de Conduită exprimă angajamentul Pfeiffer Vacuum de a face afaceri în mod etic. Acesta explică ce înseamnă să acționăm cu integritate și transparență în tot ceea ce facem și în conformitate cu cultura și valorile noastre.

Deciziile noastre în afaceri trebuie să fie aliniate cu cele mai înalte principii etice și la un cadru solid de reguli și valori globale care sunt, în general, acceptate și percepute ca fiind echitabile. Acest lucru este esențial pentru a avea succes pe termen lung.

Conformitatea și integritatea sunt legate direct. În cele din urmă, calitatea de a acționa cu integritate se bazează, de asemenea, pe respectarea legilor și reglementărilor aplicabile. Încălcarea legilor și reglementărilor aplicabile va fi investigată și sancționată.

Codul nostru de Conduită ne va ajuta să ne asigurăm că activitățile noastre comerciale corespund întotdeauna celor mai înalte standarde etice, legale și profesionale.

Acesta va servi drept îndrumare pentru menținerea integrității față de toate părțile interesate.

I.III Codul nostru de Conduită

Codul nostru de Conduită a fost creat pentru a ne ajuta angajații să înțeleagă valorile noastre fundamentale și comportamentele necesare pentru a-i sprijini. Asigură îndrumare și sprijin pentru angajații noștri din întreaga lume, cu standarde ridicate de comportament etic și conformitate cu legile și normele locale, fiind esențial pentru protejarea reputației și a succesului pe termen lung al afacerii noastre.



Procedez așa cum trebuie?

Ce trebuie să fac dacă acest Cod intră în contradicție cu legea?

În primul rând, trebuie să respectați întotdeauna legea. De obicei, Codul va fi mai strict decât cere legea, caz în care veți alege să respectați Codul.

Trebuie să ne respectăm în mod constant valorile astfel încât angajații, partenerii noștri de afaceri și părțile interesate să aibă încredere că se pot baza întru totul pe noi. Legile locale vor prevala întotdeauna atunci când sunt mai stricte decât acest Cod. Dacă aveți îndoieli cu privire la semnificația sau aplicabilitatea acestui cod, o regulă sau reglementare, vă rugăm să solicitați sfatul echipei dvs. locale din departamentul de Resurse Umane sau de la Compliance Team.

Fiecare angajat Pfeiffer Vacuum din întreaga lume trebuie să citească, să înțeleagă și să se conformeze Codului nostru, precum și să înțeleagă și să respecte politicile interne. Trebuie să vă faceți timp să citiți și să înțelegeți toate documentele.

De asemenea, acest Cod de Conduită este disponibil pe site-ul Companiei noastre la această adresă: <https://group.pfeiffer-vacuum.com/code-of-conduct>

Ce înseamnă Conduita corectă?

Grupul Pfeiffer Vacuum intră în contact, în mod constant, cu o varietate de persoane, organizații și reprezentanți ai unor interese diverse. Imaginea noastră în calitate de Societate depinde de modul în care angajații se comportă în lumea afacerilor.

Nu există niciun substitut pentru integritatea personală și judecata rațională. Când vă confrunțați cu o situație dificilă, luați în considerare următoarele întrebări:

1. Acțiunea sau decizia mea este una legală?
2. Respectă conținutul și spiritul prezentului Cod și ale altor politici ale Grupului?
3. Acțiunea este una corectă și nu se urmărește realizarea propriilor interese?
4. S-ar putea ca acțiunea sau decizia mea să fie supusă evaluării publice? Cum ar arăta într-un ziar?
5. Acțiunea sau decizia mea va proteja reputația Grupului Pfeiffer Vacuum în calitate de Companie cu standarde etice ridicate?

Dacă răspunsul la fiecare întrebare este „da”, acțiunea sau decizia respectă următoarele principii de conduită și este, cel mai probabil, cea corectă.

Dacă nu sunteți sigur, puneți întrebări! Și continuați să puneți întrebări până când sunteți sigur!

Procedez așa cum trebuie?

De unde știu dacă procedez așa cum trebuie?

A face ceea ce trebuie nu este întotdeauna cel mai ușor lucru pe moment, dar în cele din urmă, reprezintă cea mai bună decizie pentru dumneavoastră. Când luăm decizii care sunt în concordanță cu adevărul, ne simțim mai bine și, prin urmare, ne considerăm cei mai buni. Atunci când facem ceea ce este bine pentru ceilalți, facem ceea ce este bine și pentru noi înșine.



II. Integritate în cadrul Companiei noastre

II.1 Egalitatea și respectul reciproc

WNoi susținem un tratament echitabil și condiții de muncă echitabile. Acest aspect include libera alegere a unui loc de muncă, respectiv interzicerea muncii forțate sau a sclaviei, a traficului de ființe umane sau a exploatării copiilor, respectarea compensației care a fost stipulată sau convenită în mod legal sau contractual, libertatea de asociere și dreptul la un tratament uman la locul de muncă. Sclavia modernă este o infracțiune și o încălcare a drepturilor fundamentale ale omului.

Ne-am luat angajamentul față de libertatea și egalitatea oamenilor indiferent de etnie, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau de altă natură, origine națională sau socială, locul nașterii sau alt statut. Acționăm în conformitate cu principiile Declarației Universale a Drepturilor Omului a Organizației Națiunilor Unite, precum și cu declarațiile Organizației Internaționale a Muncii.



Procedez așa cum trebuie?

Superiorul ierarhic al echipei dvs. devine din ce în ce mai ostil față de un coleg de altă etnie. Simțiți că atmosfera din cadrul echipei se intensifică mai ales din cauza că sunt unii membri ai echipei care se comportă la fel ca superiorul dumneavoastră. Ce trebuie să faceți?

Exprimați-vă îngrijorarea față de Directorul dumneavoastră. Ca o alternativă, vă puteți exprima îngrijorarea față de echipa din departamentul de Resurse Umane sau echipa Compliance team.



Procedez așa cum trebuie?

Hărțuirea poate fi doar fizică?

Categoric nu! Hărțuirea poate fi, de asemenea, verbală sau non-verbală. Cuvintele și gesturile pot fi la fel de ofensatoare precum actele fizice. Glumele, gesturile obscene, remarcile sarcastice, vorbele sugestive sau insultătoare, cuvintele sau comentariile cu privire la etnie pot fi clasificate ca hărțuiri și pot crea un mediu de lucru ostil.

Diversitatea este o parte esențială a afacerilor și culturii de zi cu zi. Nu tolerăm discriminarea, hărțuirea (sexuală) sau limbajul abuziv, indiferent de circumstanțe.

Hărțuirea presupune o conduită necuvenită de natură verbală, non-verbală, fizică sau de alt tip care creează un mediu de lucru intimidant, ofensator sau ostil. Trebuie să evităm de fiecare dată un comportament agresiv care ar putea crea celorlalți angajați un disconfort în mediul de lucru. Orice comportament, inclusiv gesturi sau declarații, din cauza cărora colegii noștri s-ar simți insultați, umiliți sau puși în situații stânjenitoare nu este tolerat în Grupul Pfeiffer Vacuum. În acestea putem include orice formă de intimidare (bullying), ca o manifestare voită de comportament prin care angajații sunt umiliți sau excluși dintr-un grup.



Procedez așa cum trebuie?

Ce este hărțuirea sexuală?

Hărțuirea sexuală poate consta într-o conduită verbală, non-verbală sau fizică, de natură sexuală, care nu este bine-primită și care este considerată ofensatoare de către o persoană cu discernământ. Aceasta poate avea mai multe forme, cum ar fi:

- Avansuri sexuale, solicitări de favoruri sexuale sau invitații neavenite pentru întâlniri
- Glume, imagini, texte sau mesaje de e-mail cu tentă sexuală
- Comentarii explicite sau jignitoare referitoare la aspectul unei persoane
- Pornografie sau afișarea unor imagini cu conținut sexual explicit

II.II Dezvoltarea profesională și remunerația

Noi le comunicăm scopurile și strategiile angajaților noștri astfel încât aceștia sunt dedicați și entuziaști față de viziunea noastră.

Sprajinim dezvoltarea personală și profesională a angajaților noștri, îi încurajăm să se implice în îmbunătățirea propriilor abilități și cunoștințe.

Politicile noastre de selecție, recrutare, formare și promovare internă se bazează pe criterii clare privind abilitățile, competențele și meritele. Îi informăm pe angajații noștri despre modul în care le evaluăm contribuția lor la locul de muncă.

Ne așteptăm ca aceștia să participe activ la procesul de evaluare astfel încât să poată continua să-și îmbunătățească performanțele.

Ne răsplătim angajații în mod echitabil, în conformitate cu piața muncii în care activăm.

II.III Sănătatea, siguranța și mediul înconjurător

Asigurăm angajaților și partenerilor noștri un mediu de lucru sigur. Dispunem de mecanisme adecvate pentru a evita accidentele la locul de muncă, rănilor sau bolilor asociate cu activitatea noastră profesională, prin respectarea strictă a tuturor normelor aplicabile și prin gestionarea preventivă a pericolelor de la locul de muncă.

Nu facem compromisuri în materie de practici, comportamente sau condiții de siguranță. Niciun loc de muncă nu ar trebui să pună în pericol sănătatea sau viața cuiva. Astfel, ne dorim ca toți angajații să respecte normele noastre privind sănătatea, siguranța și securitatea, să promoveze un mediu de lucru sigur și sănătos și să ne îmbunătățească cultura privind sănătatea și siguranța.

SIGURANȚĂ

- Asigurați-vă că știți cine sunt cei care acordă primul ajutor în clădirea dumneavoastră
- Aveți grijă de propria siguranță și de cea a celorlalți din jurul dumneavoastră
- Raportați departamentului de Resurse Umane orice accident, coliziune evitată, rănire, stare de rău sau condiție de risc pentru siguranță astfel încât să poată fi luate măsuri adecvate
- Asigurați-vă că sunteți instruit corespunzător pentru munca pe care o depuneți
- Familiarizați-vă cu extinctoarele din clădire, ieșirile de incendiu și procedurile de evacuare de urgență



Ne-am asumat angajamente specifice pentru protecția mediului ca obiectiv corporativ și afirmăm că utilizarea eficientă a resurselor și a eficienței energetice reprezintă un factor esențial în procesele noastre de producție.

Protejarea mediului și conservarea resurselor sale sunt obiective prioritare pentru Compania noastră. O gestionare globală a mediului asigură respectarea legii și stabilește standarde ridicate în acest scop. Inclusiv în stadiul de dezvoltare a produsului, designul ecologic, siguranța tehnică și protecția sănătății trebuie să fie ținte fixe.



Cindy Guo
Pfeiffer Vacuum China

Sustenabilitate

Integrăm cerințele unui mediu intact în dezvoltarea, proiectarea, procesul de fabricație, ambalarea și transportul produselor noastre.

Ne-am luat angajamentul în ceea ce privește dezvoltarea sustenabilă, protejând mediul și reducând orice impact negativ pe care l-am putea avea asupra mediului înconjurător.

Procedez așa cum trebuie?

Ce pot face pentru a ajuta mediul înconjurător?

Puteți fi atent la impactul asupra mediului înconjurător pe măsură ce vă îndepliniți responsabilitățile de zi cu zi în cadrul Pfeiffer Vacuum. Gândiți-vă la oportunitățile de reciclare sau reducerea numărului de documente pe care le tipăriți în fiecare zi. De asemenea, analizați dacă o conferință telefonică ar putea constitui o alternativă potențială pentru o reuniune internă; sau posibilitatea de utilizare în comun a auto-vehiculelor în cazul în care vă îndreptați la o reuniune pe teren.



II.IV Conflictele de interese

Un conflict de interese reprezintă o situație în care există riscul ca interesele personale ale unui angajat sau ale unei terțe părți să aibă un impact asupra Grupului Pfeiffer Vacuum sau asupra intereselor partenerilor noștri de afaceri. Este foarte important ca angajații noștri să nu intre în conflict de interese sau loialitate. Nu abuzăm de poziția sau de contactele noastre în favoarea noastră, a membrilor din familie sau a celorlalți cu care avem o relație semnificativă sau entități față de care aveți o poziție financiară semnificativă.

Ne bazăm pe faptul că niciunul dintre angajații noștri nu sunt influențați de interesele și relațiile personale în deciziile de afaceri.

Angajații sunt obligați să notifice imediat superiorilor ierarhici un eventual conflict între munca lor și interesele private.

Procedez așa cum trebuie?

Clientul dvs. vă cere ajutorul. Fiica lui își caută un loc de muncă și vrea să dea un interviu pentru o funcție în cadrul Pfeiffer Vacuum. Ce ar trebui să faceți?

Angajarea fiicei clientului dvs. în echipa dvs. poate duce la un conflict de interese perceput. Solicitați superiorului dvs. ierarhic sfaturi și îndrumări. Cu toate acestea, oportunitățile de angajare a unor oameni talentați nu ar trebui trecute cu vederea, dar trebuie să existe un proces complet transparent și în conformitate cu procedurile noastre din cadrul departamentului de Resurse Umane. Trebuie să vă excludeți din orice proces potențial de angajare deoarece ar putea duce la un conflict de interese, în acest moment sau pe viitor.



Al doilea loc de muncă

Pe perioada angajării în cadrul Pfeiffer Vacuum, este interzis să aveți un al doilea loc de muncă care poate afecta performanța sau interesele angajatorului. Angajatul trebuie să notifice în scris superiorilor săi ierarhici și departamentului de Resurse Umane înainte de a se angaja la al doilea loc de muncă. În plus, orice angajat care lucrează și în altă parte sau are o afacere externă nu trebuie:

- să se folosească de timpul destinat muncii sau de orice bunuri Pfeiffer Vacuum pentru cealaltă slujbă;
- să se folosească de funcția sa din cadrul Pfeiffer Vacuum pentru a solicita sarcini de muncă pentru afacerea sa externă sau pentru a dispune de un tratament preferențial;
- să participe la o activitate profesională externă care ar putea avea un efect negativ asupra capacității de a efectua sarcinile din cadrul Pfeiffer Vacuum și/sau
- să utilizeze informațiile confidențiale ale Pfeiffer Vacuum în beneficiul celui alt angajator.

Investiții financiare

Angajații care au achiziționat/intenționează să dispună de mize financiare semnificative de la întreprinderi, clienți sau furnizori concurenți sunt obligați să divulge acest lucru și să solicite aprobarea prealabilă a departamentului de Resurse Umane.

De asemenea, mizele financiare importante deținute de membrii apropiați ai familiei angajatului care ar putea duce la o situație de conflict de interese trebuie divulgate.

Miza financiară semnificativă presupune orice dobândă financiară directă sau indirectă în valoare de:

- mai mult de un procent din valoarea capitalului unei companii necotate; sau
- mai mult decât o participație de un procent a unei societăți cotate la bursă.



CONFLICTELE DE INTERESE

Când vă confrunțați cu o chestiune tip conflict de interese, întrebați-vă:

- S-ar crea sau pare să se creeze un stimulent nedrept pentru mine sau pentru prietenii și familia mea?
- Pun Grupul Pfeiffer Vacuum în pericol de a încălca legile sau acordurile cu clienții noștri?
- Ar arăta rău dacă ar apărea pe rețelele sociale o astfel de informație?
- Acest lucru mă va împiedica să-mi fac munca?

II.V Angajamentul nostru față de acționari

Guvernanța corporativă

Administram Compania în conformitate cu cele mai înalte standarde și cele mai bune practici de guvernanță corporativă, în conformitate, printre altele, cu Codul german privind Guvernanța Corporativă. Pentru informații suplimentare, vă rugăm să consultați:

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

Noi căutăm ca managementul Companiei să se concentreze pe crearea de valoare pentru acționarii noștri. Furnizăm toate informațiile relevante pentru deciziile noastre privind investițiile, prompt și fără discriminare.

Conformitatea cu piața de capital

Conformitatea cu reglementările privind piața de capital, în special Regulamentul privind abuzul de piață (MAR), este cea mai mare prioritate și trebuie respectată în orice moment. Încălțările nu pot provoca doar daune mari, dar și prejudicii substanțiale reputației și profitabilității noastre. În calitate de companie cotată la bursă, asigurăm cu atenție o gamă largă de servicii de conformitate cu piețele de capital și servicii conexe privind titlurile de valoare, în conformitate cu reglementările și în interesul principal al acționarilor noștri. Totodată, ne îndeplinim în mod conștiincios îndatoririle legate de transparență, divulgare echitabilă și corectă și publicitate ad-hoc.

Informații din interior

Ne-am luat răspunderea privind tranzacționarea corectă și durabilă a titlurilor de valoare. Este important pentru reputația noastră să tratăm informațiile din interior în conformitate cu legile și reglementările aplicabile.

Informațiile din interior fac referire la orice informație fără caracter public care nu este încă cunoscută pe piață și a cărei divulgare poate influența considerabil prețul de piață al acțiunilor afectate (de exemplu, informații despre achizițiile planificate ale companiei, acordul strategic pentru o asociere în participație între două companii, rezultatele financiare, noile produse, problemele cu produse sau acordurile importante).

Informațiile interioare trebuie să fie divulgate printr-o notificare ad-hoc a companiei către piață pentru a permite acționarilor și altor investitori să ia decizii în cunoștință de cauză. Divulgarea poate fi amânată de companie numai în anumite circumstanțe atunci când divulgarea imediată ar avea efecte negative pentru companie și în măsura în care poate fi asigurată confidențialitatea. Încălțarea confidențialității în ceea ce privește informațiile din interior sau traficul de informații interne poate duce la amenzi substanțiale pentru Companie și la urmărirea penală pentru angajatul în cauză.

Procedez așa cum trebuie?

Un angajat al Companiei aude discuțiile din cadrul unei întâlniri dintre CEO și CFO. Cu două săptămâni înainte de a face publice câștigurile companiei, CFO-ul îi dezvăluie CEO-ului că Compania nu și-a îndeplinit estimările în materie de vânzări și a pierdut bani în ultimul trimestru. Angajatul știe că prietenul său deține acțiuni ale companiei. Îl poate avertiza pe prietenul său să-și vândă acțiunile imediat?

Nu. Această tranzacționare este considerată ilegală deoarece informațiile utilizate nu au fost puse la dispoziția publicului. Cu toate acestea, dacă tranzacționează după publicarea câștigurilor, nu este considerat un act ilegal deoarece nu dispune de un avantaj direct față de alți comercianți sau investitori.



INFORMAȚII DIN INTERIOR

Exemple de „informații din interior” ale unei companii sau ale acțiunilor sale:

- Achiziții, fuziuni sau cesiuni planificate
- Cifre financiare sau de vânzări
- Planuri operaționale
- Investigații guvernamentale, procese sau soluționări juridice în curs de desfășurare sau care constituie un pericol
- Schimbări la nivelul conducerii sau a altor persoane-cheie
- Dezvoltarea de noi produse
- Aprobarea sau respingerea produselor de către o entitate guvernamentală

În timpul activităților desfășurate în cadrul Companiei sau cu clienții noștri, puteți auzi acest tip de informații. Nu trebuie să acționați în această privință și nu trebuie să le împărtășiți cu nimeni din afara Companiei și nici cu acei oameni din cadrul Companiei noastre care nu trebuie să cunoască aceste aspecte referitoare la afaceri.



III. Integritatea în relația cu partenerii de afaceri

III.I Concurența loială

Pfeiffer Vacuum recunoaște concurența loială ca motor al eficienței, inovării și excelenței. Noi konkurăm în multe țări și acționăm întotdeauna în conformitate cu legile antitrust și cele de concurență aplicabile.

Contractele cu concurenții care vizează restrângerea concurenței constituie o încălcare gravă a legii. Acestea sunt anulate și pot duce la amenzi substanțiale. Astfel de acorduri includ acorduri cu concurenții în ceea ce privește: stabilirea prețurilor, divizia de clienți sau piețe, reducerea volumelor de producție sau a capacităților; și boicoturile clienților sau ale furnizorilor.

De asemenea, angajații trebuie să se abțină să împărtășească informații comerciale sensibile cu concurenții. De asemenea, li se interzice să obțină informații legate de concurență prin spionaj industrial, luare de mită, furt sau interceptare electronică și prin răspândirea cu bună știință a unor informații false despre un concurent sau despre produsele sau serviciile sale.



Procedez așa cum trebuie?

Un reprezentant al unei alte companii din domeniul tehnologiei vidului – un concurent direct – m-a sunat și mi-a cerut să particip la o reuniune într-o altă țară despre „raționalizarea” pieței pentru un pompă de vid pe care și noi îl oferim. Reuniunea privind „raționalizarea” va avea loc în afara UE. Pot să particip în cadrul reuniunii?
Nu. Trebuie să contactați imediat echipa Compliance team. Participarea la o reuniune de „raționalizare” ar putea constitui formarea unui cartel ilegal. Nu vă lăsați păcălit de termeni aparent inofensivi precum „raționalizare”. Acest lucru este valabil și pentru o astfel de reuniune care poate avea loc în altă țară. Această întâlnire poate încălca în continuare legile antitrust din cadrul UE sau din orice altă jurisdicție afectată.

Participați la o conferință științifică. Seara, sunteți abordat de un reprezentant al unui concurent direct care vă întreabă cum merg afacerile pentru Grupul Pfeiffer Vacuum în această perioadă. După cea de-a doua băutură, începe să pună întrebări foarte detaliate despre anumite aspecte, precum volumele de producție. Cum ar trebui să-i răspund?

Renunțați politicos să mai oferiți detalii. În timp ce puteți discuta evoluțiile generale ale pieței sau standardele tehnice disponibile publicului, nu trebuie să aduceți în discuție aspecte referitoare la prețuri, costuri, capacități sau volume de producție, în special în ceea ce privește clienții individuali și furnizorii, produsele sau piețele. Un astfel de schimb de informații ar putea duce la o coordonare în rândul concurenților care să determine o creștere a prețurilor. De asemenea, divulgarea unor astfel de informații poate duce la încălcarea obligațiilor de confidențialitate. Ulterior, trebuie să comunicați acest eveniment echipei Compliance team.



CONCURENȚA LOIALĂ

Informațiile comerciale sensibile referitoare la următoarele subiecte nu ar trebui discutate cu concurenții:

- Prețurile
- Costurile
- Volumele și capacitățile de producție
- Clienții (inclusiv termenii și propunerile)
- Piețele

III.II Combaterea corupției și a luării de mită

Avem încredere că excelența serviciilor noastre este cheia succesului nostru în afaceri. Prin urmare, ne ocupăm de toți partenerii noștri de afaceri într-o manieră transparentă și în conformitate cu standardele internaționale anticorupție, de exemplu cele din Pactul Global al Națiunilor Unite, precum și legile aplicabile de combatere a corupției și a luării de mită.

Interzicem toate formele de luare de mită. Nu ne permitem să promitem, să oferim sau să acordăm beneficii sau avantaje de orice natură persoanelor, pentru a influența orice tip de decizie (inclusiv deciziile oficiale, administrative sau judiciare) sau pentru a obține avantaje neadecvate pentru companie. De asemenea, este interzisă acceptarea oricărui beneficiu sau avantaje care ar putea duce la neîndeplinirea sarcinilor și obligațiilor unui angajat.

Procedez așa cum trebuie?

Participați la o conferință internațională într-o țară din afara Europei și SUA. După sosirea la aeroport, ofițerul de la emigrări vă garantează o modalitate de a avea mai repede documentele pentru doar 50 €. Întrucât deja sunteți în întârziere din cauza unui zbor întârziat, dvs. intenționați să acceptați această ofertă. Este corect?

Chiar dacă riscați să nu ajungeți la timp, nu puteți plăti acestui oficial guvernamental suma cerută. Acest aspect ar putea fi considerat drept luare de mită conform anumitor legislații (de exemplu, Legea britanică privind darea sau luarea de mită (UK Bribery Act) din 2010).



AVERTISMENTE ÎN TIMPUL TRANZACȚIEI CU TERȚE PĂRȚI

- Verificarea contextului indică un fond sau o reputație defectuoasă.
- Tranzacția implică o țară cunoscută pentru plăți corupte. Consultați lista din Transparency International în această privință (www.transparency.org).
- Agent sugerat de un oficial guvernamental.
- Agentul obiectează față de cerințele de conformitate împotriva corupției.
- Agentul are o relație personală sau de afaceri cu un oficial guvernamental.
- Clauze contractuale sau modalități de plată neobișnuite, precum plata în numerar, plata în moneda altei țări sau plata către o instituție financiară în afara țării în care se execută contractul.
- Se solicită ca identitatea agentului să rămână confidențială.
- Comisionul depășește prețul sau este necesară plata în numerar.
- Indicarea faptului că sunt necesare plăți de facilitare pentru bunul mers al afacerilor.
- Solicitări de facturi false sau orice alt tip de documente false; sau.
- Plata într-o țară terță sau în numele altei părți.



III.III Cadouri și divertisment

Invitațiile partenerilor de afaceri pot fi acceptate numai dacă ocazia și scopul invitației sunt adecvate și în cazul în care refuzarea invitației ar fi neadecvată, și dacă sunt în conformitate cu Politica noastră globală de călătorie și divertisment.

Dacă un partener de afaceri sau un deținător de posturi solicită sau oferă un avantaj personal unui angajat al Pfeiffer Vacuum, angajatul nu trebuie în niciun caz să accepte acest lucru și trebuie, de asemenea, să informeze imediat atât superiorul său, cât și echipa Compliance team.



Procedez așa cum trebuie?

Un agent de vânzări al unui furnizor Pfeiffer Vacuum oferă ciocolată și calendare de perete sub formă de cadouri de Crăciun în biroul nostru. Pot să accept aceste cadouri și să le împart cu colegii mei?

Da, puteți face acest lucru – presupunând întotdeauna că aceste cadouri se regăsesc în tradițiile locale și în intervalul adecvat de valori.

În timp ce negociam prețurile, unul dintre partenerii noștri mi-a oferit un bilet la un meci de fotbal pe care chiar vreau să-l văd. Pot să accept biletul?

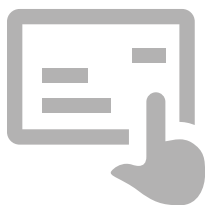
Nu. Angajații Pfeiffer Vacuum nu au voie să accepte cadouri sau oferte de divertisment de la orice persoană sau companie în timp ce sunt realizate negocieri de afaceri, procese de licitație sau alte asemenea.

Un client-cheie organizează un dîneu pentru a sărbători aniversarea companiei sale. Alți oameni de afaceri importanți vor fi acolo. Pot să accept invitația?

Da, cu condiția să precizați că acceptați invitația în calitate de reprezentant Pfeiffer Vacuum.

Un partener de afaceri Pfeiffer Vacuum m-a invitat pe mine și pe soția mea într-un weekend de golf într-un hotel de cinci stele, incluzând cazare și costuri de călătorie ca semn de mulțumire pentru un client vechi. Pot să accept?

Nu. Cu siguranță, valoarea călătoriei va depăși pragul de politețe. Actul de acceptare al invitației ar putea compromite independența dvs. în viitoarele dvs. interacțiuni cu partenerul.



CADOURI ȘI DIVERTISMENT

Dacă nu sunteți sigur dacă puteți primi sau oferi un cadou, încercați să răspundeți la următoarele întrebări

- Valoarea cadoului sau a ofertei de divertisment este în conformitate cu politicile interne?
- Politicile partenerilor de afaceri permit oferirea de cadouri sau divertisment?
- Este în regulă să ofer/să primesc bani, carduri cadou, certificate cadou sau alte echivalente în numerar?
- Scopul cadoului este obținerea unui tratament special sau preferențial?
- Oferirea sau primirea de cadouri este legală în țara dvs.?
- Destinatarul este un oficial guvernamental?

Steffen Herrmann
Pfeiffer Vacuum Germany



III.IV Spălarea de bani

Spălarea de bani presupune introducerea de bani generați ilegal (de exemplu, prin terorism, trafic de droguri, corupție și alte infracțiuni) sau achiziționarea ilegală de active în circulația financiară și economică legală.

Combatem toate formele de spălare a banilor, luăm măsuri de precauție pentru a evita implicarea în probleme legate de spălarea banilor și respectăm sancțiunile aplicabile la nivel național și internațional, reglementările în materie de embargou și alte restricții ale legislației privind comerțul exterior.



Procedez așa cum trebuie?

Un client v-a cerut să plătiți comanda folosind mai multe conturi și utilizând o combinație de tipuri de plată multiple (de exemplu, numerar și cec). Ce ar trebui să faceți?

Acesta este un comportament suspect care implică spălare de bani. Ar trebui să consultați imediat echipa Compliance team. Ar trebui să întreprindeți în continuare demersuri în tranzacție, inclusiv acceptarea plății de la contraparte, după ce echipa Compliance team v-a recomandat cum să procedați.

III.V Controlul afacerilor internaționale și al exporturilor

Pfeiffer Vacuum este o companie globală. În cadrul sferei de aplicare a activităților noastre internaționale, trebuie să respectăm reglementările privind exportul.

Diferitele legi și embargouri naționale și internaționale limitează sau interzic importul, exportul sau comerțul intern de bunuri, tehnologii și servicii, precum și tranzacțiile monetare și circulația capitalurilor. Limitările și interdicțiile se pot datora naturii bunurilor, țării de origine, țării în care vor fi utilizate bunurile sau partenerului de afaceri.

Ne-am luat, de asemenea, angajamentul de a combate contrabanda. În cadrul sferei de aplicare a tuturor activităților de import și export pe care le realizăm, fiecare entitate din cadrul Grupului Pfeiffer Vacuum și angajații săi care acționează trebuie să respecte reglementări referitoare la export, respectiv reglementări vamale.

IV. Protecția activelor companiei

IV.I Protecția activelor companiei, siguranța produselor și know-how-ul

Protecția activelor companiei

Activele noastre sunt utilizate pentru atingerea obiectivelor noastre de afaceri și este în interesul nostru să ne protejăm proprietățile și activele noastre. Activele pot fi financiare, fizice sau intangibile. Activele noastre ar trebui utilizate numai în scopuri adecvate și autorizate; utilizarea lor necorespunzătoare sau neautorizată este interzisă.

Fiecare angajat este obligat să trateze cu atenție toate echipamentele de operare, în special mașinile și utilajele, precum și toate sistemele de informare și comunicare în conformitate cu scopul pentru care au fost destinate. Locul de muncă și toate facilitățile care servesc forței de muncă sau Companiei trebuie păstrate în condiție bună, iar pagubele trebuie raportate supervisorului.

Siguranța produselor

Succesul nostru este determinat de siguranța și fiabilitatea produselor noastre, precum și de performanța acestora. Siguranța produselor începe în stadiul de dezvoltare, continuă în timpul proceselor de achiziție și de producție și are o importanță fundamentală în timpul instalării produselor noastre la locația clientului și în timpul depanării.

O multitudine de prevederi legale referitoare la dezvoltarea, producția, aprobarea și vânzarea produselor noastre garantează siguranța acestora. Produsele Pfeiffer Vacuum nu trebuie să pună în pericol siguranța și sănătatea consumatorilor și trebuie să respecte anumite standarde de calitate.

Know-how-ul

Pfeiffer Vacuum deține un know-how valoros, precum și secrete comerciale și de afaceri. Aceste cunoștințe reprezintă baza succesului nostru în afaceri. Noi avem responsabilitatea să asigurăm confidențialitatea, disponibilitatea și integritatea acestor informații, atât în format electronic, cât și pe suport de hârtie.

Transmiterea neautorizată a know-how-ului, precum și a secretelor comerciale și de afaceri, modificarea, distrugerea sau dezvăluirea neautorizată a acestora pot provoca prejudicii mari Companiei. Se poate ajunge la sancțiuni profesionale, civile și penale pentru angajatul în cauză.

Procedez așa cum trebuie?

În timpul navetei cu trenul către Pfeiffer Vacuum, uneori efectuez apeluri telefonice în legătură cu activitatea mea în cadrul companiei. Acest lucru este în regulă?

Trebuie să aveți grijă să nu discutați despre informațiile companiei care nu sunt publice în locuri publice precum taxiuri, trenuri, avioane, ascensoare sau la conferințe și manifestații comerciale. Când este absolut necesar să efectuați un apel telefonic dintr-un loc public, fiți atent la împrejurimi.



Securitatea informatică susține protejarea proprietății intelectuale împotriva accesului terților neautorizați, împotriva furtului de date, a scurgerii de date sau a consecințelor malware-ului prin diverse măsuri de securitate IT precum parole, programe antivirus și modele de acces.

Recunoaștem proprietatea intelectuală a concurenților și a partenerilor de afaceri. Toți angajații sunt obligați să păstreze secretele comerciale și de afaceri ale terțelor părți și să le utilizeze doar conform acordului cu respectiva terță parte.

Mai mult, angajaților nu li se permite să participe la discuții publice fără aprobare (de exemplu, prelegeri, forumuri pe internet etc.) sau să publice informații relevante despre companie (de exemplu, pe internet) în calitate de angajați ai Pfeiffer Vacuum.

Pierderea secretelor Companiei poate avea un impact negativ atât asupra succesului viitor al Companiei, cât și asupra angajaților.

IV.II Documentația și raportarea corespunzătoare

Ne asigurăm că există controale adecvate pentru a evalua și gestiona riscurile în ceea ce privește afacerea noastră, angajații noștri și reputația noastră. Ne pregătim cu exactitate și fiabilitate documentele comerciale, financiare și contabile.

Colaborăm și facilităm activitatea auditului intern și unității de inspecție, a altor unități de control intern, precum și a auditorilor externi și a autorităților competente.

Pfeiffer Vacuum se angajează să asigure o raportare exactă și pertinentă. Acest aspect se aplică în egală măsură relației cu investitorii, angajații, clienții și partenerii de afaceri, precum și cu publicul și cu toate instituțiile guvernamentale. Orice înregistrări și rapoarte realizate în interior sau distribuite în exterior trebuie să fie exacte și pertinente.



DOCUMENTE COMERCIALE

Străduiți-vă să fiți precis atunci când pregătiți documentele comerciale. Câteva exemple de documente comerciale includ:

- rapoartele de cheltuieli
- facturile
- fișele de pontaj
- rapoartele financiare
- dosarele de personal și evaluările
- planurile de afaceri
- contractele
- listele de clienți
- informațiile de marketing

消火栓
Fire Hydrant

火

PFEIFFER VACUUM

Clarence Meng
Pfeiffer Vacuum China

IV.III Protecția datelor și securitatea informațiilor

Protecția datelor

Procesăm datele cu caracter personal în conformitate cu prevederile legilor corespunzătoare aplicabile în materie de protecție a datelor cu caracter personal. Sunt considerate date cu caracter personal acele informații personale sau concrete despre o persoană cunoscută sau o persoană care poate fi identificată din datele respective, inclusiv adresa, data nașterii, informațiile cu caracter bancar, religia, cele legate de starea de sănătate etc. a clienților, angajaților, furnizorilor și acționarilor și oricare alte persoane. Acordăm o atenție sporită protejării informațiilor de acest fel, care ne-au fost încredințate nouă și în privința cărora ne asigurăm că se păstrează caracterul confidențial.



Procedez așa cum trebuie?

Observați că un coleg copiază date din baza de date a Companiei și sunteți suspicios în privința scopului utilizării acestora. Ce ar trebui să faceți?

Ar trebui să raportați imediat acest lucru directorului sau superiorului dvs. ierarhic. Aceștia trebuie să solicite persoanei respective motivele pentru care au fost copiate datele și să ia toate măsurile necesare aferente.

Este în interesul nostru să protejăm datele cu caracter personal de ștergerea, diseminarea, modificarea, stocarea sau colectarea acestora. Angajații noștri sunt obligați să protejeze datele cu caracter personal încredințate companiei în privința oricăror utilizări incorecte sau ilegale și să implementeze măsurile necesare pentru protejarea lor.

Securitatea informațiilor

Reputația companiei depinde în mare măsură de acțiunile și integritatea angajaților noștri. Angajaților li se interzice să utilizeze sau să copieze programe software ale sistemelor informatice Pfeiffer Vacuum în scopuri private și să instaleze programe software private pe dispozitivele hardware deținute de companie fără permisiunea departamentului IT.

Serviciile de e-mail și accesul la internet sunt asigurate, în principal, în scopuri profesionale. Trebuie să aplicați aceleași măsuri standard de atenție și gestionare comună asemenea celor utilizate în comunicările tipărite atunci când trimiteți și primiți e-mailuri și atașamente din și în contul Pfeiffer Vacuum.

În niciun caz, nu trebuie să abuzați de sistemele IT ale Pfeiffer Vacuum, de accesul la internet, de conturile de e-mail sau de alte mijloace de informare și comunicare în scopuri care nu sunt legale sau etice. Căutarea, descărcarea sau transmiterea de informații cu conținut de natură rasistă, propagandistică sau pornografică sau de glorificare a violenței sunt considerate abuzive și pot duce la sancțiuni severe.



Procedez așa cum trebuie?

Descărcați o copie a unui fișier de instalare Microsoft Word pe un stick USB și plănuți să-l instalați pe computerul de acasă. Credeți că Pfeiffer Vacuum nu va suferi prejudicii deoarece fișierul original rămâne în sistemele sale. Puteți proceda în această manieră?

Nu. Când Pfeiffer Vacuum cumpără programe software, acestea sunt furnizate împreună cu un acord de licență de la producătorul de software. Utilizarea software-ului în scopuri private va încălca, cel mai probabil, aceste acorduri de licență, iar Pfeiffer Vacuum ar putea fi tras la răspundere pentru faptele angajaților săi.

IV.IV Comunicarea publică

Orice comunicare cu părțile interesate externe precum clienții, acționarii, sau chiar mass-media trebuie să fie clară și pertinentă. Vă îndemnăm să aveți grijă când folosiți rețelele sociale și adresele de e-mail. Țineți cont că, odată ce ați făcut o declarație publică, nu aveți control asupra a ceea ce se va întâmpla cu ea sau asupra celui care o va folosi.

Orice comunicarea externă trebuie să fie aprobată de echipa noastră de Comunicare Corporativă de la Sediul general.

Comunicarea internă este la fel de importantă deoarece acest lucru poate ajunge cu ușurință în exterior.

Fiți întotdeauna conștient de faptul că publicul dvs. real ar putea să nu fie cel căruia doriți să vă adresați.

Procedez așa cum trebuie?

Ați fost abordat de un jurnalist care scrie un articol despre piața forței de muncă – este dornic să audă opiniile dvs. în calitate de expert în industrie.

Ce ar trebui să faceți?

Consultați-vă în privința interviului cu echipa dvs. de Comunicare Corporativă de la Sediul general. Ei vor lucra împreună cu dvs. pentru a se asigura că răspunsul nostru este în concordanță cu valorile și direcțiile noastre sau chiar pentru a găsi cel mai bun purtător de cuvânt pentru respectivul subiect.



Isabell Kühn
Pfeiffer Vacuum Germany



Responsabilitate

V. Responsabilitate socială la nivelul corporației

Ne considerăm cetățeni corporativi activi și încercăm să contribuim în cadrul comunităților în care ne aflăm. Folosim donațiile și sponsorizările noastre pentru a promova obiective regionale precum activitatea organizațiilor de ajutorare pentru persoanele și copiii cu dizabilități, domeniile educației, științifice și ale sportului. Donăm de bună voie, nu solicităm nimic în schimb și respectăm legile și reglementările locale aplicabile.

Refuzăm în mod categoric donațiile, în numerar sau în natură, din partea partidelor politice, candidaților politici, directorilor cu funcții politice sau reprezentanților administrației publice.



VI. Cerințe și sfera de aplicare

Punerea în aplicare a Codului de Conduită

Un Compliance Manager delegat este responsabil de punerea în aplicare și respectarea prezentului Cod de Conduită.

Conducerea companiei Pfeiffer Vacuum și a filialelor sale din întreaga lume va încuraja în mod activ răspândirea pe scară largă a Codului de Conduită și se va asigura că regulile incluse aici sunt puse în aplicare în mod permanent.

Acest Cod de Conduită vă va ajuta să înțelegeți valorile, cultura și modul nostru de lucru. Cu toate acestea, angajații se pot confrunta cu situații complexe și pot considera că aceste documente nu le oferă un răspuns clar. În acest caz, ne așteptăm ca angajatul să discute problema cu superiorii săi ierarhici, cu departamentul de Resurse Umane sau echipa Compliance team.

Membrii Consiliului de Conducere și directorii principali sunt responsabili pentru asigurarea respectării prezentului Cod de Conduită. Directorii trebuie să comunice în mod clar angajaților că încălcările legii nu sunt permise și că acestea vor avea consecințe asupra statutului de angajat.

Societatea va revizui periodic acest Cod de Conduită, iar Consiliul de Conducere va decide asupra modificărilor, după caz.

Tonul personalului de nivel ierarhic superior

Membrii Consiliului de Conducere, directorii și supervizorii au o funcție importantă în calitate de exemple de urmat în vederea respectării prezentului Cod de Conduită.

Ei au următoarele responsabilități:

- Să fie un exemplu de urmat în ceea ce privește comportamentul etic.
- Să-și încurajeze echipa să raporteze probleme și să-și spună părerea.
- Să transmită un mesaj pozitiv cu privire la angajamentul dvs. față de etică și conformitate.
- Să promoveze valorile noastre, Codul de Conduită și respectarea politicilor și a legii.
- Să susțină în mod activ etica și să atragă atenția asupra conformității și programelor de formare.
- Să găsească noi căi de comunicare.
- Să asculte și să răspundă în mod echitabil preocupărilor angajaților.
- Să găsească rezoluții satisfăcătoare și complete pentru problemele etice.
- Să trimită mai departe preocupările atunci când este nevoie de asistență suplimentară.

Standardele utilizate pentru evaluarea oricărei eventuale abateri a membrilor consiliului, directorilor și supervizorilor sunt mai stricte decât cele utilizate pentru ceilalți angajați.

Toleranță zero

Deși acest Cod de Conduită vă asigură îndrumări pentru anumite situații, există anumite domenii în care avem o politică de toleranță zero:

- Practicile de lucru care nu sunt sigure, legale sau etice
- Violența și agresiunea
- Discriminarea, intimidare și hărțuirea
- Luarea de mită și corupția
- Răzbunare împotriva oricărei persoane care își spune opinia și face ce trebuie



Katia Witting-Alvites
Pfeiffer Vacuum Germany

VII. Contact și asistență

Semnalarea unei abateri

În cazul în care vă confrunțați cu o eventuală problemă privind respectarea acestui Cod de Conduită, vă încurajăm să vă exprimați opinia. Preocupările angajaților sunt luate în serios și persoana care își exprimă îngrijorarea nu trebuie să se teamă de măsuri disciplinare sau de sancțiuni, chiar dacă presupusa abatere nu este confirmată.

În cazul în care Codul de Conduită este încălcat, angajații își pot informa supervizorul și/sau Compliance Managerul. De asemenea, rapoartele privind abaterile de la Codul de Conduită pot fi anonime utilizând liniile noastre de raportare indicate mai jos. În cazul în care identitatea reclamantului este cunoscută, este păstrată confidențialitatea. Investigațiile pentru clarificarea faptelor sunt inițiate imediat și sunt luate contramăsuri adecvate. La cerere, solicitantului i se oferă informații despre instrumentarea reclamației sale.

De dragul unui mediu de lucru deschis și al unei monitorizări mai eficiente a raportului dvs., vă încurajăm să vă identificați atunci când raportați o posibilă abatere.

Cu toate acestea, confidențialitatea este asigurată dacă persoana care face acuzația dorește acest lucru.



Exprimați-vă părerea!

Dacă credeți că ați fost discriminat, hărțuit sau nu v-ați bucurat de egalitate de șanse la locul de muncă, sunteți încurajat să depuneți o reclamație către:

- Superiorul dvs. ierarhic
- Directorul dvs.
- Directorul dvs. non-ierarhic
- Departamentul de Resurse Umane
- Echipa Compliance team
- Sistemul nostru web de denunțare

Persoane de contact

Pfeiffer Vacuum dispune de o persoană cu funcția de Compliance Manager care trebuie să abordeze într-o manieră independentă și obiectivă toate problemele raportate. Compliance Managerul trebuie să răspundă la întrebările angajaților și să le ofere sfaturi cu privire la chestiunile legate de acest Cod de Conduită. Compliance Manager este obligat să trateze toate informațiile confidențiale.

În mod expres, îi încurajăm pe toți angajații să se îndrepte cu toate chestiunile referitoare la acest Cod de Conduită către Compliance Manager. Vă asigurăm că angajații care transmit informații către Compliance Manager nu vor suporta eventualele consecințe negative ale acestui fapt.

Compliance Managerul Grupului Pfeiffer Vacuum este d-na Katia Witting-Alvites (e-mail: katia.witting-alvites@pfeiffer-vacuum.de; Telefon: +49 6441 802 1130).

Politica fără represalii

Pfeiffer Vacuum are o politică care nu presupune represalii împotriva persoanei care raportează preocupările cu bună-credință. Nu vă veți pierde locul de muncă sau beneficiile și nici nu veți fi retrogradat, suspendat, amenințat, hărțuit sau discriminat pentru că v-ați expus preocupările cu bună-credință. Orice persoană care încalcă politica noastră fără represalii va fi supusă unei acțiuni disciplinare, până la finalizarea acesteia, cu sau fără notificare, în conformitate cu legislația în vigoare.

Procedez așa cum trebuie?

Mi-e teamă să nu fiu penalizat sau tratat în mod diferit dacă denunț ceva.

Dacă suspectați vreo fărădelege, trebuie să o raportați întotdeauna. Dacă vă veți confrunta cu represalii sau hărțuiri ca urmare a acțiunii dvs., vom investiga și vom lua măsurile corespunzătoare împotriva hărțuitorului, în conformitate cu politicile noastre interne.



Sanțiuni disciplinare

Pfeiffer Vacuum nu tolerează nicio încălcare a legilor, reglementărilor și standardelor interne de conduită.

Angajații care nu respectă acest Cod de Conduită pot fi supuși măsurilor sau sancțiunilor disciplinare adecvate, conform prevederilor din reglementările aplicabile.

De asemenea, directorii Pfeiffer Vacuum, inclusiv supervizorii, pot fi penalizați dacă nu reușesc să constate nicio încălcare a legislației, în cazul în care un astfel de eșec se datorează supravegherii necorespunzătoare a angajaților din domeniile lor de responsabilitate.



Pfeiffer Vacuum Technology AG
Berliner Strasse 43
35614 Asslar
Germany

group.pfeiffer-vacuum.com

