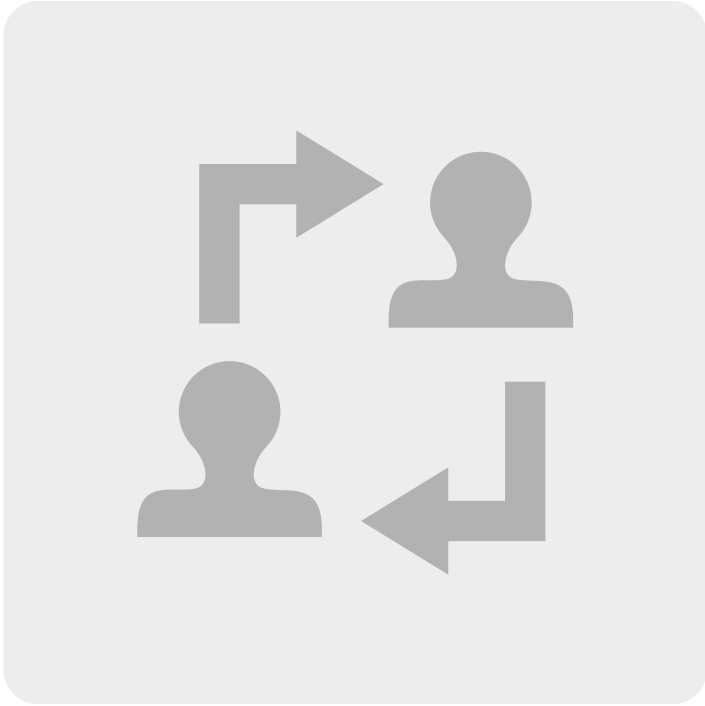




VERHALTENSKODEX



Werte

I. Einleitung	6
I.I Unsere Werte	6
I.II Unser Unternehmensleitbild: Integrität.....	8
I.III Unser Verhaltenskodex	8

Nachhaltigkeit

II. Integrität in unserem Unternehmen	10
II.I Gleichheit und gegenseitiger Respekt	10
II.II Professionelle Entwicklung und Vergütung	11
II.III Gesundheit, Sicherheit und Umwelt.....	11
II.IV Interessenkonflikte.....	13
II.V Unsere Verpflichtung gegenüber unseren Aktionären	14

Integrität

III. Integrität gegenüber Geschäftspartnern	16
III.I Fairer Wettbewerb.....	16
III.II Anti-Bestechung und Anti-Korruption.....	17
III.III Geschenke und Bewirtung	18
III.IV Geldwäsche.....	20
III.V Internationale Geschäfte und Exportkontrolle	20

Sicherheit

IV. Schutz des Unternehmensvermögens	21
IV.I Schutz des Unternehmensvermögens, Produktsicherheit und Know-how	21
IV.II Ordnungsgemäße Dokumentation und Berichterstattung	22
IV.III Datenschutz und Informationssicherheit	24
IV.IV Öffentliche Kommunikation	25

Verantwortung


V. Soziale Unternehmensverantwortung	27
---	-----------

Compliance

VI. Voraussetzungen und Anwendungsbereich	28
--	-----------

Offen ansprechen!

VII. Kontakt und Unterstützung	30
---	-----------

A professional studio portrait of three individuals. On the left, a woman with shoulder-length blonde hair, wearing a light blue blazer over a black turtleneck and black trousers, stands smiling. In the center, a man with dark hair, wearing a dark blue suit, white shirt, and patterned tie, is seated in a black leather armchair, also smiling. On the right, a man with short brown hair and glasses, wearing a dark blue suit, white shirt, and patterned tie, stands with his hands in his pockets, smiling. The background is a plain, light grey studio backdrop.

Nathalie Benedikt,
Wolfgang Ehrk
Pfeiffer Vacuum
Deutschland

Dr. Eric Taberlet
Pfeiffer Vacuum
Frankreich

Unsere Verpflichtung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Die Produkte von Pfeiffer Vacuum sind weltweit im Einsatz. In über 60 Ländern betreuen unsere Vakuumexperten die Kunden vor Ort. Qualität, Zuverlässigkeit und fortschrittliche technologische Lösungen – dafür steht der Name Pfeiffer Vacuum. Das Unternehmen gehört seit Jahren zu den Top-Playern der Branche und erreicht mit seinem technologischen Fortschritt immer wieder Meilensteine.

Das Geschäft auf der ganzen Welt ist äußerst viel versprechend, aber gleichzeitig ist es unsere oberste Priorität, diese Geschäfte auch mit hohen ethischen und Integritätsstandards im Umgang mit unseren Mitarbeitern, Kunden, Geschäftspartnern und Aktionären zu führen. Das bedeutet nicht nur, die Gesetze und Vorschriften einzuhalten; es bedeutet auch, mit der Art und Weise wie wir unsere Geschäfte führen und wie wir uns verhalten, mit gutem Beispiel voranzugehen.

Integrität ist die Grundlage unseres Geschäfts bei Pfeiffer Vacuum. Integrität ist einer der zentralen Werte unseres Unternehmens. Sie ist fundamental, um Vertrauen in unsere Beziehung mit unseren Geschäftspartnern aufzubauen und zu begründen. Integrität ist die Voraussetzung für unsere operative Exzellenz sowie unseren anhaltenden Erfolg als einer der weltweit führenden Lieferanten der Vakuuminindustrie.

Wir sind der festen Überzeugung, dass nachhaltiger wirtschaftlicher Erfolg untrennbar mit der Einhaltung von Gesetzen und unserer internen Standards verbunden ist. Der Erfolg und das Ansehen des Pfeiffer Vacuum Konzerns hängt maßgeblich von unserem Verhalten ab. Jeder von uns trägt durch seine Arbeit zum Erfolg des Unternehmens bei.

Unangemessenes Verhalten eines einzigen Mitarbeiters kann den Ruf des gesamten Konzerns gefährden und unserem Unternehmen erheblichen Schaden zufügen. Wir appellieren daher an Sie, unseren Verhaltenskodex als Leitfaden für Ihre geschäftlichen Entscheidungen zu verwenden. Der Vorstand bekennt sich voll und ganz zu diesem Verhaltenskodex und zusätzlich zum Grundsatz der "Nulltoleranz".

Eine Nichtbefolgung des Kodex kann zu Verstößen gegen Gesetze und Vorschriften sowie Reputationsverlust führen. Für Einzelpersonen kann sie auch Disziplinarmaßnahmen oder die Entlassung zur Folge haben. Daher ist es unbedingt erforderlich, dass Sie sich mit dem Verhaltenskodex vertraut machen und seine Befolgung zu einer täglichen Gewohnheit wird.

Wenn Sie Bedenken oder Fragen haben, was der Verhaltenskodex bedeutet oder wie Sie sich in einer bestimmten Situation verhalten sollten, ist es wichtig, dass Sie sich von Ihrem Vorgesetzten, dem lokalen Human Resources Team oder dem Compliance Team beraten lassen.

Wir alle – Sie und die Geschäftsführung des gesamten Pfeiffer Vacuum Konzerns – sind gemeinsam für das Ansehen des Unternehmens verantwortlich. Lassen Sie uns gemeinsam daran arbeiten, diesen Verhaltenskodex zu leben und in dem starken Rahmen, den wir im Laufe der Jahre aufgebaut haben, größere Erfolge zu erzielen.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Eric Taberlet
CEO



Nathalie Benedikt
CFO



Wolfgang Ehrk
COO

I. Einleitung

I.1 Unsere Werte

Unsere Werte sind die Grundsätze, nach denen wir das Unternehmen täglich führen. Sie sind so wichtig, dass sie der Ursprung unseres gesamten Verhaltenskodex sind. Sie leiten unser Verhalten bei unseren Geschäften und unseren Beziehungen zu anderen. Unsere Werte sind die Grundlage, auf der wir über die Jahre unseren Erfolg gegründet haben und fördern das Vertrauen all unserer Stakeholder.

Integrität steht im Zentrum von allem, was wir tun, denn sie bedeutet, dass wir im Einklang mit unseren Werten handeln.

Respekt

Wir respektieren jeden auf allen Ebenen unseres Geschäfts. Wir kommunizieren offen und fair miteinander. Wir schätzen unsere vielfältigen und talentierten Mitarbeiter und unterstützen sie, damit sie ihr volles Potenzial entfalten können.

Wir würdigen die diversen Interessen unserer Kunden, Mitarbeiter und Geschäftspartner mit Respekt, Fairness und Aufrichtigkeit. Wir streben sowohl bei unserer Geschäftsentwicklung als auch bei unserem ethischen Verhalten nach Exzellenz.

Kundenorientierung

Wir sind bestrebt, unseren Kunden durch die Bereitstellung hochwertiger Produkte und Dienstleistungen den bestmöglichen Nutzen zu bieten. Wir wissen, dass unsere Kunden der Grund für unseren Geschäftserfolg sind, und verpflichten uns, zuzuhören und positiv auf ihre Bedürfnisse einzugehen und danach zu streben, ihre Erwartungen zu übertreffen.

Wir möchten mit herausragenden Lösungen und außergewöhnlicher Betreuung Wert für unsere Kunden schaffen. Wir suchen die enge Bindung zu unseren Kunden, arbeiten partnerschaftlich mit ihnen zusammen und konzentrieren uns auf persönliche und langfristige Beziehungen.

Gewährleistung einer vielfältigen und inklusiven Kultur

Wir respektieren die Menschenrechte und haben die Prinzipien der Allgemeinen Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen sowie der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation als unsere eigenen übernommen. Wir setzen uns für Chancengleichheit ein und behandeln alle Personen fair und unparteiisch, ohne sie aufgrund ihrer Hautfarbe, Staatsangehörigkeit, ethnischen Abstammung, Religion, Geschlecht, sexuellen Orientierung, Familienstand, Alter, Behinderung oder familiären Verantwortung zu diskriminieren.

Fairness gegenüber Kunden, Lieferanten und Mitwettbewerbern

Wir gehen mit allen Kunden, Lieferanten und Behörden transparent um. Wir verbieten alle Formen der Bestechung. Wir gestatten keinerlei Versprechungen, Angebote oder Gewährungen von Vorzügen oder Vorteilen, um Entscheidungen jeglicher Art zu beeinflussen. Unter keinen Umständen tolerieren wir unethisches oder unprofessionelles Verhalten gegenüber Geschäftspartnern.

Unser Verhalten gegenüber unseren Mitbewerbern wird von Prinzipien der Loyalität und Integrität inspiriert. Unlauterer Wettbewerb ist daher untersagt. Insbesondere verbieten wir jegliche Art der unrechtmäßigen Verwendung der Marken anderer Unternehmen, die Verwendung von falschen oder fehlerhaften Informationen, um einen Mitbewerber in Verruf zu bringen sowie die Einholung illegaler, vertraulicher Informationen. Pfeiffer Vacuum befolgt den unabdingbaren Grundsatz der Einhaltung der Kartellgesetze.



Anna-Charlotte Rausch
Pfeiffer Vacuum Deutschland

Einhaltung von Vorschriften und Gesetzen

Die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften ist ein grundlegendes Prinzip des Pfeiffer Vacuum Konzerns. Jeder Mitarbeiter muss die Gesetze und Vorschriften des Rechtssystems befolgen, in dem er oder sie handelt. Gesetzesverstöße sind unter allen Umständen zu vermeiden.

Unabhängig von den Sanktionen, die gemäß dem Gesetz verhängt werden können, unterliegt jeder von einem Mitarbeiter verschuldete Verstoß Disziplinarmaßnahmen, da er/sie damit gegen seine/ihre arbeitsvertraglichen Pflichten verstößt.

Verantwortung für die Umwelt

Wir verpflichten uns dazu, die Umwelt und die Gesundheit und Sicherheit unserer Stakeholder zu schützen, indem wir weltweit verantwortungsbewusst und effizient handeln.

Zum Wohle unseres Planeten und zukünftiger Generationen agieren wir als Hüter unserer Umwelt. Wir müssen uns stets bemühen, alle geltenden gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen sowie international anerkannte Umweltstandards zu erfüllen, wenn nicht sogar zu übertreffen.

I.II Unser Unternehmensleitbild: Integrität

Dieser Verhaltenskodex ist Ausdruck der Verpflichtung von Pfeiffer Vacuum, Geschäfte ethisch einwandfrei zu führen. Er erläutert, was es bedeutet, bei allem, was wir tun, mit Integrität und Transparenz sowie im Einklang mit unserer Kultur und unseren Werten zu handeln.

Unsere Geschäftsentscheidungen müssen sich an höchsten ethischen Grundsätzen und einem einheitlichen Regelwerk und Gesamtwerten orientieren, die allgemein akzeptiert und als fair angesehen werden. Dies ist unverzichtbar, um langfristig Erfolg zu haben.

Compliance und Integrität stehen in direktem Zusammenhang. Denn Integrität setzt auch die Einhaltung der einschlägigen Gesetze und Vorschriften voraus. Verstöße gegen die relevanten Gesetze und Vorschriften werden verfolgt und bestraft.

Unser Verhaltenskodex hilft uns, sicherzustellen, dass unsere Geschäftsaktivität stets den höchsten ethischen, rechtlichen und professionellen Standards entspricht.

Er dient als Richtlinie zur Wahrung der Integrität gegenüber all unseren Stakeholdern.

I.III Unser Verhaltenskodex

Unser Verhaltenskodex wurde erstellt, um unseren Mitarbeitern zu helfen, unsere Werte und die erwarteten Verhaltensweisen zur Unterstützung derselben zu verstehen. Er liefert unseren Mitarbeitern weltweit Rat und Unterstützung, wobei hohe Standards für ethisches Verhalten und die Einhaltung der lokalen Gesetze und Vorschriften maßgeblich für den Schutz des Ansehens und den langfristigen Erfolg unseres Geschäfts sind.



Tue ich das Richtige?

Was soll ich tun, wenn dieser Kodex und das Gesetz in Konflikt geraten?

Zuallererst ist zu jeder Zeit das Gesetz zu befolgen. Dieser Kodex ist für gewöhnlich strenger als die gesetzlichen Vorschriften, sodass Sie in diesen Fällen den Kodex befolgen.

Wir müssen unseren Werten stets gerecht werden, damit unsere Mitarbeiter, Geschäftspartner und Stakeholder sich sicher sein können, dass sie sich voll auf uns verlassen können. Lokale Gesetze haben immer Vorrang, wenn sie strikter als dieser Kodex sind. Wenn Sie sich in Bezug auf die Bedeutung oder Anwendbarkeit dieses Kodex, einer Regel oder einer Vorschrift unsicher sind, holen Sie bitte Rat von Ihrer örtlichen Personalabteilung oder Ihrem Compliance Team ein.

Jeder Mitarbeiter von Pfeiffer Vacuum ist verpflichtet diesen Kodex zu lesen, zu verstehen und zu befolgen und alle internen Richtlinien zu verstehen und einzuhalten. Nehmen Sie sich Zeit, alle Dokumente zu lesen und zu verstehen.

Der Verhaltenskodex ist auch auf unserer Unternehmenswebsite einsehbar, unter:
<https://group.pfeiffer-vacuum.com/verhaltenskodex>

Was ist richtiges Verhalten?

Der Pfeiffer Vacuum Konzern hat ständig mit einer Vielzahl von Personen, Organisationen und Repräsentanten mit diversen Interessen zu tun. Unser Unternehmensimage hängt davon ab, wie sich unsere Mitarbeiter in der Geschäftswelt verhalten.

Es gibt keinen Ersatz für persönliche Integrität und ein gutes Urteilsvermögen. Wenn Sie vor eine schwierige Situation gestellt werden, stellen Sie sich folgende Fragen:

1. Ist meine Handlung oder Entscheidung legal?
2. Steht sie im Einklang mit dem Geist und Buchstaben dieses Kodex und anderer Richtlinien des Konzerns?
3. Ist sie richtig und frei von jeglichen persönlichen Interessenkonflikten?
4. Können meine Handlungen oder Entscheidungen der öffentlichen Prüfung standhalten?
Wie würde ich in der Presse dastehen?
5. Schützt meine Handlung oder Entscheidung das Ansehen des Pfeiffer Vacuum Konzerns als Unternehmen mit hohen ethischen Standards?

Wenn die Antwort auf all diese Fragen „Ja“ lautet, stimmt die Handlung oder Entscheidung mit den folgenden Verhaltensrichtlinien überein und ist sehr wahrscheinlich die Richtige.

Wenn Sie sich nicht sicher sind, fragen Sie nach! Und fragen Sie solange, bis Sie sicher sind!

Tue ich das Richtige?

Wie weiß ich, ob ich das Richtige tue?

Das Richtige tun ist im ersten Moment nicht immer das Einfachste, aber letztlich ist es die beste Entscheidung für Sie. Wenn wir Entscheidungen treffen, die mit unserer Wahrheit im Einklang stehen, fühlen wir uns gut und sind mit der besten Version unserer Selbst verbunden. Wenn wir anderen gegenüber das Richtige tun, tun wir auch das Richtige für uns.



II. Integrität in unserem Unternehmen

II.1 Gleichberechtigung und gegenseitiger Respekt

Wir stehen für faire Behandlung und faire Arbeitsbedingungen. Dies umfasst die Beschäftigungsfreiheit, d. h. das Verbot von Zwangs- oder Sklavenarbeit, Menschenhandel und Kinderarbeit, die Einhaltung der gesetzlich oder vertraglich vorgeschriebenen oder vereinbarten Vergütung, die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf eine humane Behandlung bei der Arbeit. Moderne Sklaverei ist ein Verbrechen und ein Verstoß gegen die fundamentalen Menschenrechte.

Wir engagieren uns für die Freiheit und Gleichheit aller Personen, unabhängig von ihrer ethnischen Abstammung, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischen oder anderweitigen Meinung, nationalen oder sozialen Herkunft, Geburts- oder anderweitigem Status. Wir handeln im Sinne der Allgemeinen Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen sowie der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation.



Tue ich das Richtige?

Ihr Teamleiter wird einem Kollegen einer anderen ethnischen Zugehörigkeit gegenüber immer feindseliger. Sie spüren, dass die Atmosphäre im Team sich verschlechtert, insbesondere, da andere Teammitglieder dem Beispiel des Vorgesetzten folgen. Was tun Sie?

Sprechen Sie Ihre Bedenken bei Ihrem Vorgesetzten an. Alternativ können Sie Ihre Bedenken auch der Personalabteilung oder dem Compliance Team vortragen.



Tue ich das Richtige?

Muss Belästigung physisch sein?

Auf keinen Fall! Belästigung kann auch verbal oder nonverbal sein. Worte und Gesten können genauso beleidigend sein, wie physische Akte. Witze, obszöne Gesten, sarkastische Bemerkungen, anzügliche oder beleidigende Geräusche, Geschichten oder auf die Ethnie bezogene Kommentare können als Belästigungen angesehen werden und führen zu einem feindseligen Arbeitsumfeld.

Vielfalt ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Tagesgeschäfts und unserer Kultur. Unter keinen Umständen tolerieren wir Diskriminierung, (sexuelle) Belästigung oder Beleidigungen. Belästigung umfasst unerwünschtes verbales, nonverbales, physisches oder anderes Verhalten, das ein einschüchterndes, beleidigendes oder feinseliges Arbeitsumfeld schafft. Wir dürfen niemals in einer belästigenden Art und Weise agieren, die Unwohlsein bei anderen Mitarbeitern am Arbeitsplatz hervorruft. Jedes Verhalten, dazu zählen auch Gesten und Äußerungen, das unsere Kollegen verletzt, demütigt oder in Verlegenheit bringt, wird in der Pfeiffer Vacuum Gruppe nicht toleriert. Dies schließt auch jede Art von Mobbing als Ausschluss und Demütigung von Mitarbeitern ein.



Tue ich das Richtige?

Was bedeutet sexuelle Belästigung?

Sexuelle Belästigung kann aus verbalem, nonverbalem oder körperlichem Verhalten sexueller Natur bestehen, das unerwünscht ist und das eine anständige Person als anstößig empfinden würde. Es kann z.B. folgende Formen annehmen:

- Sexuelle Annäherungen, Anfragen nach sexuellen Gefälligkeiten oder unerwünschte Anfragen nach Dates
- Sexuell orientierte Witze, Bilder, Texte oder E-Mails
- Explizite oder herabwertende Kommentare zu Äußerlichkeiten
- Zur Schau stellen von sexuell erregenden Bildern oder Pornographie

II.II Professionelle Entwicklung und Vergütung

Wir teilen unseren Mitarbeitern unsere Ziele und Strategien mit, damit sie sich für unsere Vision engagieren und begeistern.

Wir unterstützen die persönliche und professionelle Entwicklung unserer Mitarbeiter und regen sie dazu an, sich aktiv für die Verbesserung ihrer eigenen Fähigkeiten und Kenntnisse einzusetzen.

Unsere Auswahl-, Rekrutierungs-, Schulungs- und internen Aufstiegspolitiken basieren auf klaren Kriterien in Bezug auf Fähigkeiten, Kompetenzen und Verdienst. Wir informieren unsere Mitarbeiter über ihre Arbeitsbeurteilungen.

Wir erwarten, dass sie aktiv am Bewertungsprozess teilnehmen, sodass sie ihre Leistung weiterhin verbessern können.

Wir entlohnen unsere Mitarbeiter auf gerechte Art und Weise, entsprechend der Arbeitsmärkte, in denen wir arbeiten.

II.III Gesundheit, Sicherheit und Umwelt

Wir bieten unseren Mitarbeitern und Partnern ein sicheres Arbeitsumfeld. Wir verfügen über angemessene Mechanismen zur Vermeidung von Unfällen am Arbeitsplatz sowie Verletzungen und Erkrankungen in Verbindung mit unserer Aktivität durch die strikte Befolgung aller relevanten Vorschriften und dem präventiven Management von Arbeitsplatzrisiken.

Bei Sicherheitspraktiken, -verhaltensweisen und -konditionen gehen wir keine Kompromisse ein. Kein Arbeitsplatz ist es wert, jemandes Gesundheit oder Leben in Gefahr zu bringen. Daher erwarten wir von allen Mitarbeitern, unsere Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften einzuhalten, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu fördern und unsere Gesundheits- und Sicherheitskultur zu verbessern.

SICHERHEIT

- Stellen Sie sicher, dass Sie wissen, wer die Ersthelfer in Ihrem Gebäude sind.
- Achten Sie auf Ihre eigene Sicherheit und die der Personen um Sie herum.
- Melden Sie jeden Unfall, Beinaheunfall, Verletzung, Krankheit oder unsichere Kondition der Personalabteilung, damit angemessene Maßnahmen ergriffen werden können.
- Stellen Sie sicher, dass Sie für die Arbeit, die Sie ausführen, ordnungsgemäß ausgebildet sind.
- Machen Sie sich mit den Feuerlöschern, Notausgängen und Notfallevakuierungsverfahren Ihres Gebäudes vertraut.



Wir verpflichten uns dem Umweltschutz als Unternehmensziel und erklären die sparsame Nutzung der Ressourcen und die Energieeffizienz zu zentralen Produktionsfaktoren unserer Fertigungsprozesse.

Der Schutz der Umwelt und die Erhaltung ihrer Ressourcen haben als Unternehmensziele höchste Priorität. Ein weltweites Umweltmanagement gewährleistet die Einhaltung der Gesetze und legt zu diesem Zweck hohe Standards fest. Schon im Produktentwicklungsstadium müssen ein umweltfreundliches Design, technische Sicherheit und Gesundheitsschutz feste Ziele sein.



Cindy Guo
Pfeiffer Vacuum China

Wir nehmen die Anforderungen für eine intakte Umwelt in die Entwicklung, Gestaltung, Fertigung, Verpackung und den Versand unserer Produkte auf.

Wir verpflichten uns zu einer nachhaltigen Entwicklung, dem Schutz der Umwelt und der Reduzierung jedweder negativen Auswirkungen, die wir auf unsere Umgebung haben könnten.

Tue ich das Richtige?

Was kann ich für die Umwelt tun?

Sie können sich bei der Ausübung Ihrer täglichen Pflichten bei Pfeiffer Vacuum die Auswirkungen auf die Umwelt ins Bewusstsein rufen. Überlegen Sie sich Möglichkeiten zum Recyclen oder zur Reduzierung der täglichen Druckmenge. Erwägen Sie auch, ob eine Telefonkonferenz eine potenzielle Alternative zu einer internen Besprechung sein kann oder ob Sie für den Weg zu Besprechungen außerhalb Ihrer Anlage Fahrgemeinschaften bilden können.



II.IV Interessenkonflikte

Ein Interessenkonflikt ist eine Situation, in der das Risiko besteht, dass die Interessen eines Mitarbeiters oder einer Drittpartei die Interessen von Pfeiffer Vacuum oder unserer Geschäftspartner beeinträchtigen könnten. Es ist äußerst wichtig, dass unsere Mitarbeiter nicht in Interessen- oder Loyalitätskonflikte geraten. Wir missbrauchen unsere Position oder unsere Kontakte nicht, um uns selbst, unsere Familienmitglieder oder andere, mit denen Sie eine signifikante Beziehung haben oder Organisationen, in denen Sie eine bedeutende finanzielle Position belegen, zu bereichern.

Wir verlassen uns darauf, dass unsere Mitarbeiter sich bei ihren Geschäftsentscheidungen nicht von persönlichen Interessen und Beziehungen beeinflussen lassen.

Die Mitarbeiter sind verpflichtet, ihre Vorgesetzten unverzüglich über potenzielle Interessenkonflikte zwischen ihrer Arbeit und ihren privaten Interessen zu informieren.

Tue ich das Richtige?

Ihr Kunde bittet Sie um Hilfe. Seine Tochter sucht Arbeit und würde gerne mit Ihnen ein Bewerbungsgespräch für eine Stelle bei Pfeiffer Vacuum führen. Was sollten Sie tun?

Die Tochter Ihres Kunden in Ihrem Team einzustellen kann zu einem offenen Interessenkonflikt führen. Wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten zur Beratung und Orientierung. Gelegenheiten zur Einstellung talentierter Personen sollten natürlich nicht übersehen werden, aber der Prozess muss absolut transparent sein und mit den Verfahren der Personalabteilung in Einklang stehen. Sie sollten sich aus jeglichen potenziellen Einstellungsverfahren zurückziehen, da dies in der Gegenwart oder in der Zukunft zu Interessenkonflikten führen könnte.



Nebenbeschäftigung

Während der Beschäftigung bei Pfeiffer Vacuum sind jegliche Nebenbeschäftigungen, die die Leistung oder die Interessen des Arbeitgebers beeinträchtigen könnten, untersagt. Der Mitarbeiter muss seine Vorgesetzten und die Personalabteilung schriftlich benachrichtigen, bevor er eine Nebenbeschäftigung aufnimmt. Darüber hinaus ist es einem Mitarbeiter, der einer Nebenbeschäftigung nachgeht oder ein Nebengeschäft betreibt, untersagt:

- a) Arbeitszeit oder Eigentum von Pfeiffer Vacuum für die andere Beschäftigung zu verwenden
- b) Seine/ihre Position bei Pfeiffer Vacuum auszunutzen, um Aufträge für das Nebengeschäft einzuholen oder eine bevorzugte Behandlung zu erlangen;
- c) Einer Nebenbeschäftigung nachzugehen, die sich negativ auf seine/ihre Fähigkeit auswirken könnte, seinen/ihren Pflichten bei Pfeiffer Vacuum nachzukommen und/oder
- d) Vertrauliche Informationen von Pfeiffer Vacuum zu nutzen, um dem anderen Arbeitgeber Vorteile zu verschaffen.

Finanzielle Investitionen

Mitarbeiter, die wesentliche finanzielle Beteiligungen an konkurrierenden Unternehmen, Kunden oder Lieferanten erworben haben/zu erwerben planen, sind durch eine Offenlegungspflicht verpflichtet, die vorherige Genehmigung Ihrer Personalabteilung einzuholen.

Wesentliche finanzielle Beteiligungen im Besitz von direkten Familienmitgliedern eines Mitarbeiters, die zu einem Interessenkonflikt führen könnten, müssen ebenfalls offengelegt werden.

Als wesentliche finanzielle Beteiligung gilt jede direkte oder indirekte finanzielle Beteiligung in Höhe von:

- Mehr als einem Prozent des Kapitalwerts eines nicht börsennotierten Unternehmens, oder
- Beteiligungen von mehr als einem Prozent an börsennotierten Unternehmen



INTERESSENKONFLIKT

Wenn Sie sich in einem Interessenkonflikt befinden, fragen Sie sich:

- Würde dieser einen unfairen Vorteil für mich, meine Freunde oder meine Familie schaffen oder zu schaffen scheinen?
- Bringe ich Pfeiffer Vacuum in die Gefahr, gegen ein Gesetz oder eine Vereinbarung mit unseren Kunden zu verstoßen?
- Würde es einen schlechten Eindruck machen, wenn dies in den sozialen Medien erscheint?
- Würde dies mich davon ablenken, meine Arbeit zu tun?

II.V Unsere Verpflichtung gegenüber unseren Aktionären

Corporate Governance

Wir führen das Unternehmen in Übereinstimmung mit den höchsten Standards und Best Practices in der Corporate Governance, unter anderem in Übereinstimmung mit dem Deutschen Corporate Governance Kodex. Für weitere Informationen verweisen wir auf:

<https://group.pfeiffer-vacuum.com/verhaltenskodex>

Wir richten unsere Unternehmensführung darauf aus, Wert für unsere Aktionäre zu schaffen. Wir stellen alle relevanten Informationen für ihre Anlageentscheidungen unverzüglich und ohne Diskriminierung zur Verfügung.

Kapitalmarkt-Compliance

Die Einhaltung der Kapitalmarktvorschriften, insbesondere der Marktmissbrauchsverordnung (MAR) hat oberste Priorität und muss zu jeder Zeit befolgt werden. Verstöße können nicht nur zu großen Schäden führen, sondern auch unserem Ansehen und unserer Rentabilität erheblichen Schaden zufügen. Als börsennotiertes Unternehmen führen wir das breite Angebot an Dienstleistungen in Verbindung mit der Kapitalmarkt-Compliance und Wertpapieren mit größter Sorgfalt, in Übereinstimmung mit den Vorschriften und im besten Interesse unserer Aktionäre durch. Darüber hinaus kommen wir unseren Pflichten in Bezug auf die Transparenz, die gerechte und paritätische Offenlegung und die Ad-hoc-Publizität gewissenhaft nach.

Insiderinformationen

Wir setzen uns für den fairen und nachhaltigen Wertpapierhandel ein. Es ist wichtig für unseren Ruf, Insiderinformationen im Einklang mit den anwendbaren Gesetzen und Vorschriften zu behandeln.

Insiderinformationen sind nicht-öffentliche Informationen, die dem Markt noch nicht bekannt sind und deren Offenlegung den Marktpreis der betroffenen Aktien maßgeblich beeinflussen kann (z. B. Informationen über geplante Unternehmenskäufe, strategische Vereinbarungen für ein Joint Venture zwischen zwei Unternehmen, Finanzergebnisse, neue Produkte, Probleme mit Produkten oder wichtige Abkommen).

Insiderinformationen müssen vom Unternehmen anhand einer Ad-hoc-Mitteilung dem Markt offengelegt werden, um es allen Aktionären und anderen Investoren zu ermöglichen, informierte Entscheidungen zu treffen. Die Offenlegung kann nur unter bestimmten Umständen vom Unternehmen hinausgezögert werden, wenn die unverzügliche Offenlegung nachteilige Auswirkungen auf das Unternehmen haben würde, und nur insoweit, wie die Vertraulichkeit gewährleistet werden kann. Vertraulichkeitsverletzungen in Bezug auf Insiderinformation oder Insiderhandel können zu erheblichen Geldbußen für das Unternehmen und strafrechtlicher Verfolgung für den betroffenen Mitarbeiter führen.

Tue ich das Richtige?

Eine Mitarbeiterin des Unternehmens hört zufällig eine Besprechung zwischen dem CEO und dem CFO mit. Zwei Wochen bevor das Unternehmen seinen Gewinn veröffentlicht, legt der CFO dem CEO offen, dass das Unternehmen seine Umsatzerwartungen nicht erfüllt und im letzten Quartal Geld verloren hat. Die Mitarbeiterin weiß, dass eine Freundin Aktien des Unternehmens besitzt. Kann sie ihre Freundin warnen, damit diese ihre Aktien umgehend verkauft?

Nein. Dieses Handelsgeschäft gilt als illegal, da die verwendeten Informationen noch nicht veröffentlicht wurden. Wenn sie ihre Aktien dagegen verkauft, wenn die Gewinne veröffentlicht wurden, gilt dies nicht als illegal, da sie keinen direkten Vorteil gegenüber anderer Händler oder Investoren hat.



INSIDER INFORMATION

Beispiele für „Insiderinformationen“ über ein Unternehmen oder seine Aktien:

- Geplante Unternehmenskäufe, Fusionen oder Veräußerungen
- Finanzielle oder Vertriebszahlen
- Operative Pläne
- Laufende oder angedrohte behördliche Untersuchungen oder Gerichtsverfahren und deren Beilegung
- Wechsel der Geschäftsführung oder anderer Schlüsselmitarbeiter
- Neue Produktentwicklungen
- Produktzulassung oder -ablehnung durch eine Regierungsbehörde

Im Laufe Ihrer Beschäftigung bei dem Unternehmen oder bei der Arbeit mit unseren Kunden hören Sie möglicherweise von dieser Art von Informationen. Sie dürfen nicht auf Basis dieser Informationen handeln oder sie mit irgendjemandem außerhalb des Unternehmens und auch nicht mit Personen im Unternehmen, die keinen geschäftsbezogenen Wissensbedarf haben, teilen.



III. Integrität gegenüber Geschäftspartnern

III.I Fairer Wettbewerb

Pfeiffer Vacuum bekennt sich zu fairem Wettbewerb als Antrieb für Effizienz, Innovation und Exzellenz. Wir stehen in vielen Ländern im Wettbewerb und handeln stets in Übereinstimmung mit dem anwendbaren Kartell- und Wettbewerbsrecht.

Vereinbarungen mit Mitwettbewerbern, die darauf abzielen, den Wettbewerb einzuschränken, stellen einen schwerwiegenden Verstoß gegen das Gesetz dar. Sie sind unwirksam und können zu hohen Geldbußen führen. Solche Vereinbarungen umfassen Abkommen mit Mitwettbewerbern in Bezug auf: Preisfestsetzung, Kunden- oder Marktaufteilung, Reduzierung von Produktionsmengen oder -kapazitäten und Boykotts von Kunden oder Lieferanten.

Mitarbeiter haben zudem davon abzusehen, geschäftlich sensible Informationen mit Mitwettbewerbern zu teilen. Auch ist es ihnen untersagt, wettbewerbsbezogene Informationen durch Industriespionage, Bestechung, Diebstahl oder elektronische Lauschangriffe zu erwerben oder vorsätzlich falsche Informationen über einen Mitwettbewerber oder dessen Produkte oder Dienstleistungen zu verbreiten.



Tue ich das Richtige?

Ein Vertreter eines anderen Vakuumunternehmens – ein direkter Konkurrent – rief mich an und bat mich, zu einem Treffen in einem anderen Land zu kommen, um die „Rationalisierung“ des Markts für ein Vakuumprodukt, das wir beide anbieten, zu besprechen. Das „Rationalisierungs“-Treffen findet außerhalb der EU statt. Kann ich an diesem Treffen teilnehmen?

Nein. Sie müssen umgehend Kontakt zum Compliance-Team aufnehmen. Die Teilnahme an einem „Rationalisierungs“-Treffen könnte die Bildung eines illegalen Kartells sein. Lassen Sie sich von scheinbar harmlosen Begriffen wie „Rationalisierung“ nicht täuschen. Das Treffen in einem anderen Land abzuhalten ändert nichts am Ergebnis. Es kann trotzdem gegen die Kartellgesetze der EU oder jedweder anderen Jurisdiktion verstoßen.

Sie nehmen an einer wissenschaftlichen Konferenz teil. Am Abend spricht Sie ein Vertreter eines direkten Konkurrenten an und fragt, wie die Geschäfte bei Pfeiffer Vacuum zurzeit laufen. Nach dem zweiten Getränk beginnt er, sehr detaillierte Fragen zu spezifischen Aspekten wie den Fertigungsmengen zu stellen. Wie sollte ich reagieren?

Sehen Sie höflich davon ab, Details zu nennen. Sie können allgemeine Marktentwicklungen oder öffentlich zugängliche technische Standards besprechen, dürfen jedoch nicht über Preise, Kosten, Produktionskapazitäten oder -mengen sprechen, insbesondere in Bezug auf einzelne Kunden und Lieferanten, Produkte oder Märkte. Ein solcher Informationsaustausch kann zu einer Koordination unter Wettbewerbern führen, die die Preise erhöht. Davon abgesehen stellt die Offenlegung solcher Informationen sehr wahrscheinlich eine Verletzung Ihrer Verschwiegenheitspflicht dar. Sie sollten diesen Vorfall anschließend dem Compliance-Team melden.



FAIRER WETTBEWERB

Geschäftlich sensible Informationen zu den folgenden Themen sollten nicht mit Mitwettbewerbern besprochen werden:

- Preise
- Kosten
- Produktionsmengen und -kapazitäten
- Kunden (einschließlich Bedingungen und Angebote)
- Märkte

III.II Anti-Bestechung und Anti-Korruption

Wir sind davon überzeugt, dass die Qualität unserer Dienstleistungen der Schlüssel zu unserem Geschäftserfolg ist. Daher behandeln wir all unsere Geschäftspartner auf transparente Weise und in Übereinstimmung mit den internationalen Anti-Korruptions-Standards, zum Beispiel jenen des United Nations Global Compact sowie mit allen anwendbaren Anti-Korruptions- und Bestechungsgesetzen.

Wir verbieten jegliche Art der Korruption. Wir gestatten keinerlei Versprechen, Angebot oder Gewährung von Vorzügen oder Vorteilen jeglicher Art an Personen, um Entscheidungen jeglicher Art zu beeinflussen (einschließlich behördliche oder gerichtliche Entscheidungen) oder ungerechtfertigte Vorteile für das Unternehmen zu erlangen. Ebenso ist es verboten, jegliche Vorzüge oder Vorteile anzunehmen, die zu einer Versäumnis der Aufgaben und Pflichten eines Mitarbeiters führen könnten.

Tue ich das Richtige?

Sie besuchen eine internationale Konferenz in einem Land außerhalb von Europa und den USA. Bei Ihrer Ankunft am Flughafen bietet Ihnen ein Einreisebeamter freundlich ein „beschleunigtes Verfahren“ für nur 50 € an. Da Sie aufgrund eines verspäteten Fluges bereits spät dran sind, erwägen Sie, das Angebot anzunehmen. Ist das richtig?

Selbst, wenn Sie damit Ihre pünktliche Ankunft riskieren, können Sie dem Einreisebeamten nicht das geforderte Schmiergeld zahlen. Dies könnte in bestimmten Rechtsordnungen als Bestechung angesehen werden (z. B. UK Bribery Act 2010).



ROTE FLAGGEN IM UMGANG MIT DRITTPARTEIEN

- Der Hintergrundcheck deckt einen mangelbehafteten Hintergrund oder Ruf auf.
- Die Transaktion enthält ein Land, das für korrupte Zahlungen bekannt ist. Ziehen Sie hierfür die Liste von Transparency International zu Rate (www.transparency.org).
- Der Agent wurde von einem Regierungsbeamten empfohlen.
- Der Agent protestiert gegen Anti-Korruptions-Compliance-Vorschriften.
- Der Agent hat eine persönliche oder geschäftliche Beziehung mit einem Regierungsbeamten.
- Ungewöhnliche Vertragsbedingungen oder Zahlungsvereinbarungen wie Barzahlung, Zahlung in der Währung eines anderen Landes oder Zahlung an ein Finanzinstitut außerhalb des Landes, in dem der Vertrag ausgeführt wird.
- Bitten um Geheimhaltung der Identität des Agenten.
- Die Provision übersteigt die übliche Rate oder muss in bar ausgezahlt werden.
- Andeutungen, dass Schmiergelder gezahlt werden müssen, um das Geschäft ins Laufen zu bringen.
- Bitten um falsche Rechnungen oder andere falsche Unterlagen; oder
- Zahlung in einem Drittland oder im Namen einer anderen Partei.



III.III Geschenke und Bewirtung

Einladungen von Geschäftspartnern dürfen nur angenommen werden, wenn der Anlass und der Umfang der Einladung angemessen sind, wenn ein Ablehnen der Einladung unhöflich wäre, und wenn die Einladung mit der Globalen Reise- und Bewirtungsrichtlinie in Einklang steht.

Wenn ein Geschäftspartner oder ein Beamter einem Pfeiffer Vacuum Mitarbeiter einen persönlichen Vorteil abverlangt oder anbietet, darf der Mitarbeiter dem unter keinen Umständen zustimmen und muss zudem unverzüglich seinen Vorgesetzten sowie das zuständige Compliance-Team in Kenntnis setzen.



Tue ich das Richtige?

Ein Vertriebsmitarbeiter eines Lieferanten von Pfeiffer Vacuum bringt Pralinen und einige Wandkalender als Weihnachtsgeschenke in unser Büro. Kann ich diese Geschenke annehmen und sie mit meinen Kollegen teilen?

Ja, das können Sie – stets unter der Annahme, dass diese Geschenke der üblichen Praxis entsprechen und sich in einem angemessenen Wertebereich befinden.

Während einer Preisverhandlung bietet ein Geschäftspartner an, mir Eintrittskarten für ein Fußballspiel zu besorgen, das ich sehr gerne sehen möchte. Kann ich die Eintrittskarten annehmen?

Nein. Mitarbeitern von Pfeiffer Vacuum ist es nicht gestattet, Geschenke oder Bewirtung von jeglichen Personen oder Unternehmen anzunehmen, während sie sich in Geschäftsverhandlungen, Ausschreibungsverfahren oder ähnlichem befinden.

Ein wichtiger Kunde veranstaltet eine Dinnerparty, um das Jubiläum seines Unternehmens zu feiern. Andere wichtige Geschäftsleute werden dort sein. Darf ich die Einladung annehmen?

Ja, solange Sie klar stellen, dass Sie die Einladung als Vertreter von Pfeiffer Vacuum wahrnehmen.

Ein Geschäftspartner von Pfeiffer Vacuum hat meine Frau und mich als Dankeschön als langjährigen Kunden zu einem Golfwochenende in einer Fünf-Sterne-Anlage einschließlich Unterkunft und Reisekosten eingeladen. Darf ich das annehmen?

Nein. Der Wert der Reise geht eindeutig über die reine Höflichkeit hinaus. Die Annahme der Einladung würde Ihre Unabhängigkeit bei zukünftigen Interaktionen mit dem Partner beeinträchtigen.



GESCHENKE UND BEWIRTUNG

Wenn Sie nicht sicher sind, ob Sie ein Geschenk machen oder annehmen können, stellen Sie sich die folgenden Fragen:

- Entspricht der Wert des Geschenks oder der Bewirtungen den internen Richtlinien?
- Gestatten die Richtlinien der Geschäftspartner das Anbieten von Geschenken oder Bewirtungen?
- Darf ich Bargeld, Gutscheine, Geschenke, Zertifikate oder andere Barmitteläquivalente vergeben oder entgegennehmen?
- Ist der Zweck des Geschenks der Erhalt einer Sonder- oder Vorzugsbehandlung?
- Ist die Vergabe oder Annahme des Geschenks in Ihrem Land legal?
- Ist der Empfänger ein Regierungsbeamter?

Steffen Herrmann
Pfeiffer Vacuum Deutschland



III.IV Geldwäsche

Geldwäsche bezeichnet die Einführung von illegal erwirtschaftetem Geld (z. B. durch Terrorismus, Drogenhandel, Korruption oder andere strafbare Handlungen) oder illegal erworbener Vermögenswerte in den legalen finanziellen oder wirtschaftlichen Umlauf.

Wir bekämpfen alle Formen der Geldwäsche, treffen Vorsichtsmaßnahmen, um zu vermeiden, in Geldwäscheangelegenheiten involviert zu werden, und befolgen die anwendbaren nationalen und internationalen Sanktionen, Embargovorschriften und andere Einschränkungen des Außenwirtschaftsrechts.



Tue ich das Richtige?

Ein Kunde bittet Sie, die Bestellung von verschiedenen Konten und mit einer Kombination verschiedener Zahlungsmittel (z. B. Bargeld und Scheck) zu zahlen. Was sollten Sie tun?

Dies ist ein verdächtiges Verhalten, das möglicherweise Geldwäsche involviert. Sie sollten umgehend Kontakt zum Compliance-Team aufnehmen. Sie sollten erst dann weitere Schritte in der Transaktion vornehmen, einschließlich der Annahme der Zahlung von der Gegenpartei, nachdem das Compliance-Team Sie darüber beraten hat, wie Sie vorzugehen haben.

III.V Internationale Geschäfte und Exportkontrolle

Pfeiffer Vacuum ist ein globales Unternehmen. Im Rahmen unserer internationalen Tätigkeit müssen wir die Exportvorschriften befolgen.

Verschiedene nationale und internationale Gesetze und Embargos beschränken oder verbieten den Import, Export oder Binnenhandel von Gütern, Technologien und Dienstleistungen sowie Geldgeschäfte und die Bewegung von Kapital. Diese Einschränkungen und Verbote können an der Natur der Güter, dem Ursprungsland, dem Land, in dem die Güter benutzt werden sollen oder dem Geschäftspartner liegen.

Außerdem setzen wir uns dafür ein, Schmuggel zu bekämpfen. Im Rahmen aller Import- und Exportgeschäfte, die wir durchführen, müssen alle Einheiten des Pfeiffer Vacuum Konzerns sowie ihre handelnden Mitarbeiter die entsprechenden Export- und Zollvorschriften einhalten.

IV. Schutz des Unternehmensvermögens

IV.1 Schutz des Unternehmensvermögens, Produktsicherheit und Know-How

Schutz des Unternehmensvermögens

Unser Vermögen wird eingesetzt, um unsere Geschäftsziele zu erreichen und es liegt in unserem Interesse, unser Eigentum und Vermögen zu schützen. Das Vermögen kann finanziell, materiell oder immateriell sein. Unser Vermögen sollte nur für passende und zugelassene Zwecke eingesetzt werden, seine unpassende oder unberechtigte Verwendung ist untersagt.

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, sämtliche Betriebsausrüstung, insbesondere Maschinen und Werkzeuge sowie alle Informations- und Kommunikationssysteme achtsam und im Einklang mit ihrem vorgesehenen Zweck handzuhaben. Der Arbeitsplatz und alle Einrichtungen, die den Mitarbeitern oder dem Unternehmen dienen, sind stets in Ordnung zu halten und jegliche Schäden müssen dem Vorgesetzten gemeldet werden.

Produktsicherheit

Unser Erfolg wird von der Sicherheit und Zuverlässigkeit unserer Produkte und von deren Leistung mitbestimmt. Die Produktsicherheit beginnt in der Entwicklungsphase, bleibt während der Einkaufs- und Fertigungsprozesse relevant und ist bei der Installation und Wartung unserer Produkte am Kundenstandort von fundamentaler Bedeutung.

Eine Vielzahl von gesetzlichen Bestimmungen zur Entwicklung, Produktion, Zulassung und Verkauf von Produkten dienen dazu, deren Sicherheit zu garantieren. Die Produkte von Pfeiffer Vacuum dürfen die Sicherheit und Gesundheit unserer Kunden nicht gefährden und müssen bestimmte Qualitätsstandards erfüllen.

Know-how

Pfeiffer Vacuum besitzt wertvolles Know-how sowie Geschäfts- und Handelsgeheimnisse. Dieses Wissen ist die Basis unseres Geschäftserfolgs. Es ist unsere Verantwortung, die Vertraulichkeit, Verfügbarkeit und Integrität dieser Informationen sicherzustellen, sei es in elektronischer oder Papierform.

Die unberechtigte Übertragung von Know-how oder Handels- und Geschäftsgeheimnissen, ihre unberechtigte Änderung, Vernichtung oder Offenlegung kann dem Unternehmen erhebliche Schäden zufügen. Sie kann arbeits-, zivil- und strafrechtliche Folgen für den betreffenden Mitarbeiter nach sich ziehen.

Tue ich das Richtige?

Auf meinem Weg zu Pfeiffer Vacuum im Zug führe ich manchmal Telefonate für die Arbeit. Ist das ein Problem?

Sie sollten darauf achten, keine nicht-öffentlichen Unternehmensinformationen an öffentlichen Orten wie Taxis, Zügen, Flugzeugen, Aufzügen oder bei Konferenzen und Messen zu besprechen. Wenn es absolut notwendig ist, einen Anruf an einem öffentlichen Ort zu machen, achten Sie auf Ihr Umfeld.



Unsere IT-Sicherheit unterstützt den Schutz des geistigen Eigentums vor dem Zugriff durch nicht autorisierte Dritte, Datendiebstahl, Know-how-Abfluss oder die Folgen von Malware durch diverse IT-Sicherheitsmaßnahmen wie Passwörter, Anti-Virus-Programme und Zugriffskonzepte.

Wir erkennen auch das geistige Eigentum von Mitwettbewerbern und Geschäftspartnern an. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, die Handels- und Geschäftsgeheimnisse Dritter zu wahren und sie nur im mit der betreffenden Drittpartei vereinbarten Umfang zu verwenden.

Ferner ist es den Mitarbeitern nicht gestattet, ohne vorherige Genehmigung in Ihrer Eigenschaft als Mitarbeiter von Pfeiffer Vacuum, an öffentlichen Diskussionen (z. B. Vorträge, Internetforen, etc.) teilzunehmen oder unternehmensrelevante Informationen zu veröffentlichen (z. B. im Internet).

Der Verlust von Unternehmensgeheimnissen kann negative Auswirkungen auf den zukünftigen Erfolg des Unternehmens und auf die Mitarbeiter haben.

IV.II Ordnungsgemäße Dokumentation und Berichterstattung

Wir stellen sicher, dass angemessene Kontrollen vorliegen, um das Risiko für unser Unternehmen, unsere Mitarbeiter und unser Ansehen zu bewerten und zu verwalten. Wir bereiten unsere Geschäfts-, Finanz- und Buchhaltungsaufzeichnungen sorgfältig und zuverlässig vor.

Wir kooperieren und erleichtern die Arbeit der internen Prüfungs- und Inspektionseinheiten, anderer interner Kontrolleinheiten sowie jene der externen Prüfer und zuständigen Behörden.

Pfeiffer Vacuum setzt sich für eine korrekte und wahrheitsgemäße Berichterstattung ein. Dies gilt gleichermaßen für die Beziehung zu Investoren, Mitarbeitern, Kunden und Geschäftspartnern sowie mit der Öffentlichkeit und den Regierungsbeamten. Sämtliche intern erstellten oder extern verbreiteten Aufzeichnungen und Berichte müssen korrekt und wahrheitsgemäß sein.



GESCHÄFTSUNTERLAGEN

Streben Sie nach Genauigkeit bei der Erstellung von Geschäftsunterlagen. Einige Beispiele für Geschäftsunterlagen umfassen:

- Kostenabrechnungen
- Rechnungen
- Zeiterfassung
- Finanzberichte
- Personalakten und Beurteilungen
- Geschäftspläne
- Verträge
- Kundenlisten
- Marketinginformationen

消火栓
Fire Hydrant

火

PFEIFFER VACUUM

Clarence Meng
Pfeiffer Vacuum China

IV.III Datenschutz und Informationssicherheit

Datenschutz

Wir verarbeiten personenbezogene Daten gemäß den Vorgaben der jeweils anwendbaren Datenschutzgesetze. Daten gelten als personenbezogen, wenn sie persönliche oder faktische Informationen über eine bekannte oder auf Basis der Daten identifizierbare Einzelperson enthalten, darunter Adresse, Geburtsdatum, Bankdaten, Religion, Gesundheitsdaten etc. von Kunden, Mitarbeitern, Lieferanten und Aktionären und allen anderen Einzelpersonen. Der Schutz dieser uns anvertrauten Informationen und die Gewährleistung deren Vertraulichkeit haben für uns einen hohen Stellenwert.



Tue ich das Richtige?

Sie bemerken, dass ein Kollege Daten von der Datenbank des Unternehmens kopiert und sind misstrauisch bezüglich deren beabsichtigter Verwendung verhält. Was sollten Sie tun?

Sie sollten dies umgehend Ihrem Vorgesetzten melden. Diese müssen die betroffene Person nach dem Grund für die Datenkopie fragen und die entsprechenden notwendigen Maßnahmen ergreifen.

Es ist in unserem Interesse, personenbezogene Daten vor der unberechtigten Erhebung, Speicherung, Modifizierung, Verbreitung oder Löschung zu schützen. Wir verpflichten unsere Mitarbeiter, die dem Unternehmen anvertrauten personenbezogenen Daten vor der rechtswidrigen Verarbeitung und Missbrauch zu schützen und ergreifen entsprechende Maßnahmen zu deren Schutz.

Informationssicherheit

Das Ansehen des Unternehmens hängt maßgeblich von den Handlungen und der Integrität unserer Mitarbeiter ab. Es ist den Mitarbeitern untersagt, Software von den IT-Systemen von Pfeiffer Vacuum für private Zwecke zu verwenden oder zu kopieren sowie ohne die Genehmigung der IT-Abteilung private Software auf Hardware des Unternehmens zu installieren.

Sie dürfen unter keinen Umständen die IT-Systeme, den Internetzugang oder die E-Mail-Konten oder jegliche andere Informations- und Kommunikationsmedien von Pfeiffer Vacuum für illegale oder unmoralische Zwecke missbrauchen. Das Suchen, Herunterladen oder Weiterleiten von Informationen mit Inhalten rassistischer, propagandistische, pornographischer oder gewaltverherrlichender Natur gilt als besonders missbräuchlich und kann schwere Sanktionen nach sich ziehen.



Tue ich das Richtige?

Sie laden eine Kopie einer Microsoft Word Installationsdatei auf einen USB-Stick und haben vor, sie auf Ihrem Computer zuhause zu installieren. Sie finden, Pfeiffer Vacuum nimmt dadurch keinen Schaden, da die Originaldatei auf den Systemen des Unternehmens bleibt. Können Sie so vorgehen?

Nein. Wenn Pfeiffer Vacuum Software erwirbt, ist diese üblicherweise an eine Lizenzvereinbarung mit dem Softwarehersteller gebunden. Die Verwendung der Software für private Zwecke stellt sehr wahrscheinlich eine Verletzung dieser Lizenzvereinbarung dar und Pfeiffer Vacuum könnte für die Handlungen des Mitarbeiters zur Verantwortung gezogen werden.

Sicherheit

IV.IV Öffentliche Kommunikation

Jegliche Kommunikation mit externen Interessengruppen wie unseren Kunden, Aktionären oder auch den Medien muss klar und wahrheitsgemäß sein. Wir bitten sie eindringlich, bei der Verwendung von sozialen Medien und E-Mail Vorsicht walten zu lassen. Bedenken Sie, dass Sie, wenn Sie einmal eine öffentliche Aussage gemacht haben, Sie keine Kontrolle darüber haben, was damit passiert oder wer sie verwendet.

Sämtliche externe Kommunikation muss von unserem Unternehmenskommunikationsteam in der Zentrale genehmigt werden.

Die interne Kommunikation ist ebenso wichtig, da sie leicht an die Außenwelt gelangen kann. Seien Sie sich stets bewusst, dass Ihr tatsächliches Publikum nicht jenes sein könnte, an das Sie sich wenden wollten.

Tue ich das Richtige?

Sie werden von einer Journalistin angesprochen, die einen Artikel über den Arbeitsmarkt schreibt - sie möchte Ihre Meinung als Experte der Industrie erfahren. Was sollten Sie tun?

Leiten Sie die Anfrage an das Unternehmenskommunikationsteam in der Zentrale weiter. Dieses wird mit Ihnen zusammenarbeiten, um sicherzustellen, dass Ihre Antworten mit unseren Werten und unserem Leitbild konsistent sind oder sogar einen besseren Sprecher für das Thema finden.



Isabell Kühn
Pfeiffer Vacuum Deutschland



V. Soziale Unternehmensverantwortung

Wir sehen uns als aktiver Unternehmensbürger und versuchen, einen Beitrag zu den Gemeinschaften zu leisten, in denen wir ansässig sind. Wir fördern regionale Ziele mit Spenden und Sponsoring, darunter die Arbeit von Behinderten- und Kinderhilfsorganisationen, Bildungszwecke, Wissenschaft und Sport. Wir spenden freiwillig, ohne eine Gegenleistung zu verlangen, und befolgen dabei die anwendbaren Gesetze und lokalen Vorschriften.

Geld- oder Sachspenden an politische Parteien, politische Kandidaten, Verwalter politischer Ämter oder Vertreter der öffentlichen Verwaltung schließen wir grundsätzlich aus.



VI. Voraussetzungen und Anwendungsbereich

Anwendung des Verhaltenskodex

Ein eigens dafür beauftragter Compliance Manager ist für die Anwendung und Einhaltung des Verhaltenskodex verantwortlich.

Die Geschäftsführung von Pfeiffer Vacuum und seinen weltweiten Tochterunternehmen fördert die weitflächige Verbreitung des Verhaltenskodex und stellt sicher, dass die darin enthaltenen Regeln dauerhaft umgesetzt werden.

Der Verhaltenskodex wird Ihnen dabei helfen, unsere Werte, unsere Kultur und unsere Arbeitsweise zu verstehen. Allerdings können sich Mitarbeiter auch in komplexen Situationen wiederfinden, in denen sie das Gefühl haben, keine klare Antwort in diesen Dokumenten zu finden. In diesem Fall erwarten wir von unseren Mitarbeitern, dass sie die Angelegenheit mit ihrem Vorgesetzten oder mit dem entsprechenden Personal- oder Compliance-Team besprechen.

Vorstandsmitglieder und leitende Geschäftsführer sind dafür verantwortlich sicherzustellen, dass der Verhaltenskodex befolgt wird. Die Manager müssen den Mitarbeitern klar vermitteln, dass Gesetzesverstöße missbilligt werden und arbeitsrechtliche Konsequenzen haben.

Das Unternehmen überarbeitet den Verhaltenskodex regelmäßig und der Vorstand entscheidet über die angemessenen Änderungen.

Verhalten der Führungskräfte und Unternehmenskultur „Tone from the top“

Die Vorstandsmitglieder, Manager und Vorgesetzten haben eine wichtige Vorbildfunktion bei der Befolgung dieses Verhaltenskodex.

Sie haben die folgenden Verantwortlichkeiten:

- Ein Vorbild für ethisches Verhalten sein.
- Ihr Team dazu ermutigen, Probleme anzusprechen und ihre Meinung zu sagen.
- Eine positive Botschaft über die Verpflichtung zu Ethik und Compliance vermitteln.
- Unsere Werte, den Verhaltenskodex und die Befolgung der Vorschriften und des Gesetzes fördern.
- Aktiv Programme zur Bewusstseinschaffung und Schulung zu Ethik und Compliance unterstützen.
- Offene Kommunikationskanäle haben.
- Den Bedenken der Mitarbeiter zuhören und fair darauf reagieren.
- Zufriedenstellende und vollständige Lösungen für ethische Fragen finden.
- Probleme ausweiten, wenn zusätzliche Unterstützung benötigt wird.

Die Standards, die angewendet werden, um ein potenzielles Fehlverhalten von Vorstandsmitgliedern, Managern oder Vorgesetzten zu bewerten, sind strenger als jene, die für Mitarbeiter verwendet werden.

Null-Toleranz

Obwohl dieser Verhaltenskodex Ihnen als Orientierungshilfe für bestimmte Situationen dient, gibt es spezifische Bereiche, in denen eine „Null-Toleranz“-Politik gilt:

- Unsichere, illegale oder unmoralische Arbeitspraktiken
- Gewalt und Aggression
- Diskriminierung, Schikane und Belästigung
- Bestechung und Korruption
- Vergeltung gegen Personen, die Ungerechtigkeiten ansprechen oder das Richtige tun



Katia Witting-Alvites
Pfeiffer Vacuum Deutschland

VII. Kontakt und Unterstützung

Einen Verstoß melden

Falls Sie Kenntnis von einem potenziellen Problem der Einhaltung dieses Verhaltenskodex erlangen, regen wir Sie dazu an, etwas zu sagen. Alle Bedenken werden ernst genommen und die Person, die ihre Bedenken anspricht, muss keine Disziplinarmaßnahmen oder Sanktionen befürchten, selbst wenn das vermeintliche Fehlverhalten nicht bestätigt wird.

Wenn der Verhaltenskodex verletzt wird, können die Mitarbeiter ihren Vorgesetzten und/oder den Compliance Manager informieren. Meldungen von Verstößen gegen den Verhaltenskodex können auch anonym über die unten aufgeführten Meldewege vorgenommen werden. Wenn die Identität des Beschwerdeführers bekannt ist, wird diese vertraulich gehalten. Es werden umgehend Untersuchungen zur Klärung der Tatsachen eingeleitet und angemessene Gegenmaßnahmen ergriffen. Auf Wunsch erhält der Beschwerdeführer Auskunft über die Behandlung seiner Beschwerde.

Im Sinne eines offenen Arbeitsumfelds und einer effizienteren Nachverfolgung Ihrer Meldung ermutigen wir Sie dazu, sich zu identifizieren, wenn Sie einen möglichen Verstoß melden. Vertraulichkeit ist jedoch gewährleistet, wenn die beschuldigende Person dies wünscht.



Offen ansprechen

Wenn Sie glauben, Sie wurden diskriminiert, belästigt oder haben nicht die gleichen Chancen bei der Arbeit bekommen, sind Sie dazu angehalten, eine Beschwerde bei folgenden Stellen zu platzieren:

- Ihrem Vorgesetzten
- Ihrem Manager
- Dem Manager einer höheren Ebene
- Der Personalabteilung
- Dem Compliance-Team
- Dem web-basierten Hinweisgebersystem

Ansprechpartner

Pfeiffer Vacuum hat einen Compliance Manager, dessen Pflicht es ist, alle gemeldeten Angelegenheiten auf unabhängige und objektive Weise zu bearbeiten. Der Compliance Manager sollte die Fragen der Mitarbeiter beantworten und sie in Angelegenheiten zu dem Verhaltenskodex beraten. Der Compliance Manager ist verpflichtet, alle Informationen vertraulich zu behandeln.

Wir ermutigen alle Mitarbeiter ausdrücklich, alle Fragen im Zusammenhang mit diesem Verhaltenskodex an den Compliance Manager zu richten. Wir versichern, dass Mitarbeitern, die dem Compliance Manager Informationen weiterleiten, keine negativen Konsequenzen daraus entstehen werden.

Die Compliance Managerin des Pfeiffer Vacuum Konzerns ist Frau Katia Witting-Alvites (E-Mail: Katia.witting-alvites@pfeiffer-vacuum.de; Telefon: +49 6441 802 1130).

Nichtvergeltungsrichtlinie

Pfeiffer Vacuum hat eine Richtlinie gegen die Vergeltung gegen Personen, die in gutem Glauben Bedenken melden. Sie werden Ihren Job oder Ihre Vorzüge nicht verlieren oder degradiert, suspendiert, bedroht, belästigt oder diskriminiert werden, weil Sie in gutem Glauben Ihre Bedenken äußern. Jeder, der gegen unsere Nichtvergeltungsrichtlinie verstößt, muss in Übereinstimmung mit dem anwendbaren Gesetz mit Disziplinarmaßnahmen bis zu und einschließlich der befristeten oder unbefristeten Kündigung rechnen.

Tue ich das Richtige?

Ich habe Angst, bestraft oder anders behandelt zu werden, wenn ich Missstände aufzeige.

Wenn Sie ein Fehlverhalten vermuten, sollten Sie dieses immer melden. Wenn Sie aufgrund Ihrer Handlung Vergeltung oder Belästigung erfahren, untersuchen wir dies und ergreifen in Übereinstimmungen mit unseren internen Richtlinien angemessene Maßnahmen gegen den Belästiger.



Disziplinarmaßnahmen

Pfeiffer Vacuum toleriert keinerlei Verstöße gegen Gesetze, Vorschriften und interne Verhaltensstandards.

Mitarbeiter, die diesen Verhaltenskodex nicht befolgen, müssen mit den angemessenen, in den entsprechenden Vorschriften aufgeführten Disziplinarmaßnahmen oder Sanktionen rechnen.

Manager und Vorgesetzte von Pfeiffer Vacuum können ebenfalls diszipliniert werden, wenn sie es versäumen, derartige Verstöße zu bemerken, sofern dieses Versäumnis auf eine unzureichende Überwachung der Mitarbeiter in ihrem Verantwortungsbereich zurückzuführen ist.



VAKUMLÖSUNGEN AUS EINER HAND

Pfeiffer Vacuum steht weltweit für innovative und individuelle Vakuumlösungen, für technologische Perfektion, kompetente Beratung und zuverlässigen Service.

KOMPLETTES PRODUKTSORTIMENT

Vom einzelnen Bauteil bis hin zum komplexen System:

Wir verfügen als einziger Anbieter von Vakuumtechnik über ein komplettes Produktsortiment.

KOMPETENZ IN THEORIE UND PRAXIS

Nutzen Sie unser Know-how und unsere Schulungsangebote!

Wir unterstützen Sie bei der Anlagenplanung und bieten erstklassigen Vor-Ort-Service weltweit.

Sie suchen eine perfekte
Vakuumlösung?
Sprechen Sie uns an:

Pfeiffer Vacuum GmbH
Headquarters · Germany
T +49 6441 802-0

www.pfeiffer-vacuum.com