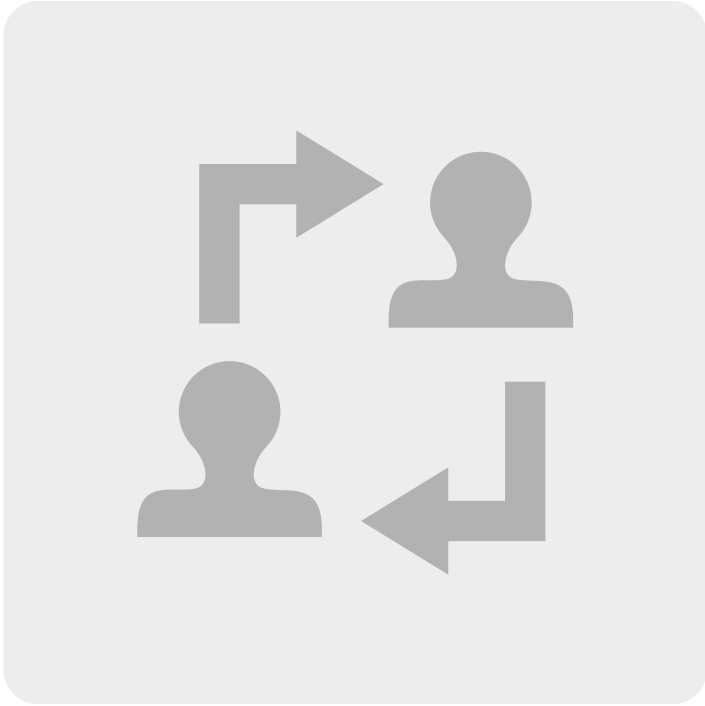




# UPPFÖRANDEKOD



# Värderingar

<b>I. Inledning</b> .....	<b>6</b>
I.I Våra värderingar .....	6
I.II Vår vägledande princip i arbetet: Integritet .....	8
I.III Vår uppförandekod.....	8

# Hållbarhet

<b>II. Integritet på vårt företag</b> .....	<b>10</b>
II.I Jämlikhet och ömsesidig respekt .....	10
II.II Karriärmöjligheter och löneutveckling .....	11
II.III Hälsa, säkerhet och miljö.....	11
II.IV Intressekonflikter.....	13
II.V Vårt engagemang för våra aktieägare .....	14

# Integritet

<b>III. Integritet med affärspartners</b> .....	<b>16</b>
III.I Rättvis konkurrens .....	16
III.II Anti-korruption och mutor .....	17
III.III Gåvor och representation.....	18
III.IV Pengatvätt.....	20
III.V Internationell affärs- och exportkontroll.....	20

# Skydd

<b>IV. Skydd av företagets tillgångar</b> .....	<b>21</b>
IV.I Skydd av företagets tillgångar, produktsäkerhet och know-how .....	21
IV.II Korrekt dokumentation och rapportering .....	22
IV.III Dataskydd och informationssäkerhet .....	24
IV.IV Offentlig kommunikation .....	25

# Ansvar

<b>V. Företagets sociala ansvar</b> .....	<b>27</b>
---	-----------

# Överensstämmelse

<b>VI. Krav och omfattning</b> .....	<b>28</b>
--------------------------------------	-----------

# Säg ifrån!

<b>VII. Kontakt och stöd</b> .....	<b>30</b>
------------------------------------	-----------

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

Wolfgang Ehrk  
CEO & COO

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

Thilo Rau  
CIO

## Vårt åtagande

Bästa medarbetare!

Pfeiffer Vacuums produkter används över hela världen. I över 60 länder hjälper våra vakuumexperter kunder direkt på plats. Kvalitet, pålitlighet och avancerade teknologiska lösningar – det är det namnet Pfeiffer Vacuum står för. I många år har företaget tillhört de främsta aktörerna inom sektorn och fortsätter att nå delmål med sina teknologiska framsteg.

Verksamheten över hela världen ser mycket lovande ut men vi är lika måna om att prioritera att arbetet utförs med höga etiska standarder och integritet när det gäller hur vi behandlar våra anställda, kunder, affärspartners och aktieägare. Det innebär inte bara att följa lagar och bestämmelser. Det innebär också att föregå med gott exempel i vårt sätt att göra affärer och uppträda på ett föredömligt sätt.

På Pfeiffer Vacuum gör vi affärer genom att handla med integritet. Integritet är en av företagets grundläggande värderingar. Integritet är grundläggande för att skapa och leva upp till förtroendet i relationerna med våra affärspartners. Integritet är förutsättningen för en fortsatt fungerande verksamhet liksom vår fortsatta framgång som en av världens ledande leverantörer inom vakuuminindustrin.

Det är vår fasta övertygelse att hållbar ekonomisk framgång hör ihop med att alla lagar och vår lokala policy följs. Pfeiffer Vacuum Groups framgång och anseende beror ytterst på hur du uppför dig. Var och en av oss bidrar till företagets framgång genom vårt arbete.

Om en anställd uppför sig olämpligt kan det äventyra hela gruppens anseende och orsaka avsevärd skada för företaget. Vi ber er därför använda vår uppförandekod som en vägledning när affärsbeslut fattas. Styrelsen stöder fullt och fast denna uppförandekod liksom "nolltoleransprincipen".

Om uppförandekoden inte följs kan det leda till brott mot lagar och bestämmelser och ett skadat anseende. För enskilda personer kan det även innebära disciplinära åtgärder eller uppsägning. Det är därför mycket viktigt att du känner till uppförandekoden och gör det till en vana att följa den i det dagliga arbetet.

Om du har frågor eller funderingar om innebörden av uppförandekoden eller hur du ska uppföra dig i en viss situation, är det viktigt att du pratar med din avdelningschef, någon på den lokala personalavdelningen eller Compliance Team.

Vi alla, dvs. du och hela Pfeiffer Vacuum Groups ledning, är tillsammans ansvariga för företagets anseende. Låt oss arbeta tillsammans för att efterleva uppförandekoden och nå ännu större framgång inom det starka ramverk som vi skapat genom årens lopp.

Med vänliga hälsningar,



Wolfgang Ehrk  
CEO & COO



Thilo Rau  
CIO

## I. Inledning

### I.1 Våra värderingar

Våra värderingar är de principer vi använder i det dagliga arbetet på företaget. De är så viktiga att de är källan till hela uppförandekoden. De styr vårt uppförande när vi arbetar och våra relationer med andra. Våra värderingar är grunden som vi har byggt vår framgång på under alla år och inger förtroende hos våra intressenter.

Integritet är grunden för allt vi gör eftersom det innebär att vi handlar i enlighet med våra värderingar.

#### **Respekt**

Vi respekterar alla på alla olika nivåer inom företaget. Vi kommunicerar öppet och rättvist med varandra. Vi värdesätter våra mångsidiga och begåvade anställda och stöttar dem så att de kan bidra till deras fulla potential.

Vi hedrar våra kunders, anställdas och företagspartners varierande intressen med respekt, rättvisa och ärlighet. Vi strävar efter högsta kvalitet, både vad gäller affärsutveckling och etiskt beteende.

#### **Fokus på kunden**

Vårt mål är att tillhandahålla bästa mervärde för våra kunder genom att leverera produkter och tjänster av hög kvalitet. Vi är medvetna om att vår framgång beror på våra kunder och är fast beslutna att lyssna och reagera positivt på deras behov och sträva efter att överträffa deras förväntningar.

Vi vill ge våra kunder mervärde genom utomordentliga lösningar och support. Vi har en nära relation till våra kunder, samarbetar med dem och lägger fokus på att skapa personliga och långvariga relationer.

#### **Skydda en mångfaldig och inkluderande kultur**

Vi respekterar de mänskliga rättigheterna och har integrerat principerna i FN:s allmänna förklaring om mänskliga rättigheter liksom deklARATIONERNA i Internationella arbetsorganisationen (International Labor Organization) som om de vore våra egna. Vi främjar lika möjligheter och behandlar alla enskilda individer rättvist och opartiskt, utan att diskriminera med avseende på hudfärg, nationalitet, etnicitet, religion, kön, sexuell läggning, civilstånd, ålder, funktionshinder eller familjeansvar.

#### **Rättvis behandling av kunder, leverantörer och konkurrenter**

Vi behandlar alla våra kunder, leverantörer och offentliga myndigheter på ett öppet sätt. Vi förbjuder all form av mutor. Det är förbjudet att lova, erbjuda eller ge en person någon form av fördel eller förmån för att påverka beslut. Vi accepterar under inga omständigheter oetiskt eller oprofessionellt beteende mot affärspartners.

Vi baserar vårt uppförande gentemot konkurrenter på lojalitet och integritet och förbjuder därför illojal konkurrens. Särskilt förbjuder vi all form av olaglig användning av andra företags märken, användning av felaktig eller inkorrekt information utformad för att misskreditera en konkurrent eller för att få olaglig konfidentiell information. Pfeiffer Vacuum har en oundgänglig princip om att följa antitrustlagar.



Anna-Charlotte Rausch  
Pfeiffer Vacuum Germany

## Överensstämmelse med regler och lagar

Överensstämmelse med alla tillämpliga lagar och bestämmelser är en grundläggande princip inom Pfeiffer Vacuum Group. Alla anställda måste följa alla lagar och bestämmelser i de rättssystem där de verkar. Lagbrott måste under alla omständigheter undvikas.

Oavsett vilka påföljder som kan åläggas av lagen kan alla anställda som gör sig skyldiga till ett brott utsättas för disciplinära påföljder eftersom han/hon bryter mot sina skyldigheter som anställd.

## Miljöansvar

Vårt mål är att skydda miljön och alla intressenters hälsa och säkerhet genom att fortsätta arbeta ansvarsfullt och effektivt över hela världen.

För vår planets och framtida generationers bästa agerar vi som förvaltare av vår miljö. Vi måste alltid sträva efter att möta, eller till och med överträffa, alla tillämpliga lagar och bestämmelser liksom internationellt godkända miljöstandarder.

## I.II Vår vägledande princip i arbetet: Integritet

Denna uppförandekod uttrycker Pfeiffer Vacuums förpliktelse att bedriva affärsverksamhet på ett etiskt sätt. Den förklarar innebörden av att agera med integritet och transparens i allt vi gör och i enlighet med vår kultur och värderingar.

Våra affärsbeslut måste gå i linje med högsta etiska principer och ett konsistent ramverk av regler och allmänna värderingar som i allmänhet godtas och uppfattas som rättvisa. Detta är avgörande för att kunna vara framgångsrika på lång sikt.

Respekt och integritet hör ihop. När allt kommer omkring är innebörden av att agera med integritet också att respektera gällande lagar och bestämmelser. Brott mot relevanta lagar och bestämmelser följs upp och åläggs med påföljder.

Vår uppförandekod hjälper oss att garantera att våra affärsaktiviteter alltid motsvarar högsta etiska, rättsliga och professionella standarder.

Den tjänar som vägledning för att upprätthålla integriteten med alla intressenter.

## I.III Vår uppförandekod

Vår uppförandekod har tagits fram för att hjälpa våra anställda att förstå våra grundläggande värderingar och hur de ska uppföra sig för att följa dem. Uppförandekoden vägleder och stöttar våra anställda över hela världen, där höga standarder avseende etiskt beteende och efterlevnad av lokala lagar och bestämmelser är avgörande för att skydda företagets anseende och framgång på lång sikt.



### Gör jag det rätta?

#### Vad ska jag göra om denna uppförandekod och lagen strider mot varandra?

Först och främst måste du alltid följa lagen. Uppförandekoden är oftast striktare än lagen och i sådana fall ska du följa uppförandekoden.



Vi måste hela tiden leva upp till våra värderingar, så att våra anställda, affärspartners och intressenter alltid ska kunna lita på oss. Lokala lagar har alltid företräde om de är striktare än denna uppförandekod. Om du känner dig osäker på vad denna uppförandekod, en regel eller bestämmelse innebär eller hur den ska användas, rådfråga den lokala personalavdelningen eller Compliance Team.

Alla anställda på Pfeiffer Vacuum över hela världen måste läsa, förstå och följa vår uppförandekod liksom förstå och följa företagets interna regler. Ta dig tid att läsa och förstå alla dokument.

Denna uppförandekod finns även tillgänglig på vår webbsida på:  
**<https://group.pfeiffer-vacuum.com/code-of-conduct>**

### **Vad innebär korrekt uppförande?**

Pfeiffer Vacuum Group har hela tiden att göra med en rad olika människor, organisationer och representanter för olika intressen. Vår image som företag är beroende av hur personalen agerar i affärsvärlden.

Det finns inget som ersätter personlig integritet eller sunt förnuft. Om du hamnar i en svår situation ska du ha följande frågor i åtanke:

1. Följer mitt handlande eller beslut gällande lagar?
2. Överensstämmer det med andan och lydelsen av denna uppförandekod och andra policyn i gruppen?
3. Är det rätt och fritt från personliga intressekonflikter?
4. Tål mina handlingar eller mina beslut offentlig granskning? Hur skulle det se ut i en tidning?
5. Kommer mina handlingar eller beslut att skydda Pfeiffer Vacuum Groups anseende som ett företag med höga etiska standarder?

Om du svarar "ja" på alla frågor överensstämmer handlingen eller beslutet med följande etiska principer och är med största sannolikhet rätt.

Om du är osäker, fråga! Och fortsätt fråga tills du är säker!

### **Gör jag det rätta?**

#### **Hur vet jag om jag gör det rätta?**

Göra det rätta är inte alltid det lättaste för stunden men i slutändan är det det bästa beslutet för dig. När vi fattar sanningsenliga beslut mår vi bra och känner oss i samklang med vårt bästa jag. När vi gör rätt sak för andra gör vi rätt sak för oss själva.



## II. Integritet på vårt företag

### II.1 Jämlikhet och ömsesidig respekt

Vi står för rättvis behandling och rättvisa arbetsvillkor. Det inkluderar fritt val av anställning, dvs. förbud mot tvångs- eller slavarbete, människohandel eller barnarbete, som överensstämmer med den ersättning som angavs eller som man kom överens om enligt lag eller per kontrakt, föreningsfrihet och rätt till human behandling på arbetsplatsen. Modernt slaveri är ett brott och strider mot grundläggande mänskliga rättigheter.

Vårt mål är att behandla alla människor med frihet och jämlikhet, oavsett etnicitet, hudfärg, kön, språk, religion, politisk eller annan åsikt, nationellt eller socialt ursprung, börd eller annan status. Vi agerar enligt principerna i FN:s allmänna förklaring om mänskliga rättigheter liksom deklARATIONERNA I Internationella arbetsorganisationen (International Labor Organization).



#### Gör jag det rätta?

**Din avdelningschef har blivit alltmer fientligt inställd mot en kollega av annan etnisk bakgrund. Du känner att stämningen i arbetsgruppen blir allt sämre, särskilt då andra gruppmedlemmar följer chefens agerande. Vad gör du?**

Ta upp problemet med din företagsledare. Eller så kan du upp problemet med någon på personalavdelningen eller Compliance Team.



#### Gör jag det rätta?

**Måste trakasserier vara fysiska?**

Verkligen inte! Trakasserier kan även vara verbala eller icke-verbala. Ord och gester kan vara lika stötande som fysiska handlingar. Skämt, obscena gester, sarkastiska anmärkningar, antydande eller kränkande ljud, påhittade historier eller kommentarer avseende etnicitet kan klassas som trakasserier och skapa en fientlig arbetsmiljö.

Mångfald är en viktig del av vår dagliga verksamhet och kultur. Vi tolererar inte diskriminering, (sexuella) trakasserier eller kränkande språk under några omständigheter.

Trakasserier inkluderar ovälkommet, verbalt, icke-verbalt, fysiskt eller annat beteende som skapar en hotfull, kränkande, stötande eller aggressiv arbetsmiljö. Vi får aldrig bete oss på ett sätt som gör att andra anställda känner sig obekväma i sin arbetsmiljö. Allt beteende, inklusive gester och uttalanden, som gör att våra anställda känner sig förolämpade, förnedrade eller generade tolereras inte av Pfeiffer Vacuum Group. Det inkluderar också alla former av mobbing som till exempel medveten utslutning och förnedring av anställda.



#### Gör jag det rätta?

**Hur ser sexuella trakasserier ut?**

Sexuella trakasserier kan bestå av verbalt, icke-verbalt eller fysiskt beteende med sexuella inslag som inte är välkommet eller som en normal person skulle tycka är stötande. Det förekommer i många former som till exempel:

- Sexuella närmanden, förfrågningar om sexuella tjänster eller ovälkomna krav på dejting
- Skämt, bilder, SMS eller e-postmeddelanden av sexuell karaktär
- Grafiska eller förnedrande kommentarer om utseende
- Att visa upp sexuellt suggestiva bilder eller pornografi

## II.II Karriärmöjligheter och löneutveckling

Vi informerar våra anställda om våra mål och strategier så att de kan känna sig engagerade och entusiastiska om vår vision.

Vi stöttar våra anställdas personliga utveckling och karriärutveckling, vi uppmuntrar våra anställda att engagera sig i att förbättra sina egna förmågor och kunskaper.

Våra riktlinjer angående urval, rekrytering, vidareutbildning liksom intern befordran baseras på klara kriterier relaterade till förmågor, kompetenser och meriter. Vi håller våra anställda informerade om hur vi utvärderar deras arbete.

Vi förväntar oss att de aktivt deltar i utvärderingsprocessen så att de kan fortsätta utvecklas. Vi belönar våra anställda på ett rättvist sätt, i enlighet med de arbetsmarknader där vi arbetar.

## II.III Hälsa, säkerhet och miljö

Vi ger våra anställda och partners en säker arbetsmiljö. Vi har mekanismer för att undvika arbetsplatsrelaterade olyckor, skador eller sjukdomar associerade med vår arbetsaktivitet genom att strikt följa alla relevanta bestämmelser och förebyggande hantering av risker på arbetsplatsen.

Vi kompromissar inte om säkerhetsprocedurer, omständigheter eller arbets sätt. Inget arbete är så viktigt att det är värt att sätta någons hälsa eller liv på spel. Med andra ord förväntar vi oss att alla anställda följer våra bestämmelser avseende hälsa, säkerhet och skydd, främjar en säker och hälsoorienterad arbetsmiljö och förbättrar vår hälso- och säkerhetskultur.

Ett av företagets huvudmål är att skydda miljön och därför är försiktig hantering av resurser och energieffektivitet en central produktionsfaktor i våra tillverkningsprocesser.

### SÄKERHET

- Försäkra dig om att du känner till den personal som ska vidta hjälpåtgärder i din byggnad
- Se till att arbeta säkert för din och dina kollegors skull
- Rapportera olycksfall, olyckstillbud, personskador, dålig hälsa eller otrygga arbetsförhållanden till personalavdelningen så att lämpliga åtgärder kan vidtas
- Försäkra dig om att du är tillräckligt utbildad för det arbete du utför
- Bekanta dig med byggnadens brandsläckare, nödutgångar och förfaranden för nödutrymning



Miljöskydd och bevarandet av dess resurser är högt prioriterade mål för vårt företag. Världsomspännande miljöledning garanterar att lagen följs och sätter höga standarder i detta syfte. Redan i utvecklingsstadiet av våra produkter måste miljövänlig design, teknisk säkerhet och hälsoskydd vara fasta mål.



Cindy Guo  
Pfeiffer Vacuum China

Vi integrerar kraven på en intakt miljö när vi utvecklar, designar, tillverkar, paketerar och levererar våra produkter.

Vårt mål är hållbar utveckling, miljöskydd och minskad negativ inverkan i närområdet.

## Gör jag det rätta?

### Vad kan jag göra för miljön?

Du kan vara medveten om miljön i ditt dagliga arbete på Pfeiffer Vacuum. Fundera på vilka möjligheter det finns att återvinna eller skära ner på mängden utskrifter varje dag. Fundera även på om ett konferenssamtal kan vara ett potentiellt alternativ till ett företagsinternt möte, eller om man kan samåka till möten på annan plats.



## II.IV Intressekonflikter

En intressekonflikt är en situation där det finns risk för att en anställds eller tredje parts personliga intressen kan ha en inverkan på Pfeiffer Vacuum eller våra affärspartners. Det är mycket viktigt att våra anställda inte ger sig in i intresse- eller lojalitetskonflikter. Vi missbrukar inte vår position eller våra kontakter till förmån för oss själva, familjemedlemmar eller andra som du har en viktig relation till eller organisationer där du har en viktig ekonomisk position.

Vi litar på att våra anställda inte påverkas av personliga intressen och relationer när de fattar affärsbeslut.

Anställda är skyldiga att genast informera sina avdelningschefer om en potentiell konflikt mellan deras arbete och privata intressen.

## Gör jag det rätta?

### Din kund ber dig om hjälp. Hennes dotter letar efter jobb och hon vill att du intervjuar henne avseende en anställning på Pfeiffer Vacuum. Vad gör du?

Om kundens dotter börjar arbeta i din arbetsgrupp skulle det kunna leda till en förmodad intressekonflikt. Be din avdelningschef om råd och vägledning. Det innebär dock inte att talangfulla personer ska förbises men processen måste vara transparent och följa personalavdelningens procedurer. Du får inte vara med i anställningsprocessen eftersom det kan leda till en intressekonflikt nu eller senare.



## Sekundär sysselsättning

Under anställningen på Pfeiffer Vacuum är en sekundär sysselsättning som kan påverka den anställdes prestation och intressen förbjuden. Den anställda måste informera avdelningschefen och personalavdelningen i skriftlig form innan en sekundär sysselsättning ingås. Dessutom får anställda som jobbar extra utanför sin anställning eller som har en verksamhet utanför företaget inte:

- använda arbetstiden eller Pfeiffer Vacuums tillgångar för det andra jobbet
- använda sin position på Pfeiffer Vacuum för att värva arbete för en verksamhet utanför företaget eller få förmånlig behandling
- delta i en anställningsaktivitet utanför företaget som kan ha en negativ inverkan på förmågan att utföra arbetsuppgifter på Pfeiffer Vacuum och/eller
- använda konfidentiell information från Pfeiffer Vacuum för att gynna den andra arbetsgivaren

## Ekonomiska investeringar

Anställda som har förvärvat/planerar att förvärva materiella ekonomiska intressen hos konkurrerande företag, kunder eller leverantörer måste till följd av anmälningskyldigheten först få ett godkännande av personalavdelningen.

Materiella ekonomiska intressen som innehavs av den anställdes direkta familjemedlemmar som kan resultera i en intressekonfliktsituation måste också anmälas.

Materiella ekonomiska intressen innebär alla direkta eller indirekta ekonomiska intressen som uppgår till:

- över en procent av kapitalvärdet på ett ej börsnoterat företag, eller
- över en procent aktieinnehav i ett börsnoterat företag.



## INTRESSEKONFLIKT

**Om det uppstår en situation med en intressekonflikt kan du ställa dig själv följande frågor:**

- Skulle detta skapa eller kunna skapa ett orättvist incitament för mig eller mina vänner och familj?
- Finns det risk för att jag utsätter Pfeiffer Vacuum för lag- eller kontraktöverträdelser med våra kunder?
- Skulle det se illa ut om det togs upp i sociala medier?
- Skulle det distrahera mig från att sköta mitt arbete?

## II.V Vårt engagemang för våra aktieägare

### Företagsstyrning

Vi förvaltar företaget i linje med högsta standarder och bästa praxis inom företagsstyrning, bland annat i överensstämmelse med den tyska koden för företagsstyrning (German Corporate Governance Code). För mer information, se vidare på:

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

Vi riktar in företagets ledningen på att skapa värde för våra aktieägare. Vi tillhandahåller all relevant information för deras investeringsbeslut, utan dröjsmål och utan diskriminering.

### Efterlevnad av kapitalmarknadens bestämmelser

Kapitalmarknadens bestämmelser, särskilt marknadsmissbruksförordningen (Market Abuse Regulation), är av högsta prioritet och måste alltid följas. Överträdelsena kan medföra stora skador och dessutom utsätta vårt anseende och lönsamheten för avsevärd fara. Som ett börsnoterat bolag följer vi noga en lång rad åtgärder i överensstämmelse med kapitalmarknadens bestämmelser och värdepappersrelaterade tjänster i enlighet med gällande bestämmelser och våra aktieägares bästa intresse. Dessutom utför vi samvetsgrant våra uppgifter relaterade till transparens, rättvis och jämlik information och ad hoc-publicitet.

### Insiderinformation

Vårt mål är rättvis och hållbar handel med värdepapper. Det är viktigt för vårt anseende att vi behandlar insiderinformation i enlighet med gällande lagar och bestämmelser. Insiderinformation är all information som ännu inte offentliggjorts på marknaden och vars avslöjande kan påverka marknadspriset på andelarna avsevärt (dvs. information om planerade företagsförvärv, strategiska avtal för en joint venture mellan två företag, ekonomiska resultat, nya produkter, problem med produkter eller viktiga avtal).

Insiderinformation måste redovisas genom ett ad-hoc-meddelande från företaget till marknaden för att tillåta informerade beslut av aktieägare och andra investerare. Offentliggörande av information kan endast flyttas fram av företaget under särskilda omständigheter, där ett omedelbart offentliggörande skulle leda till att företaget påverkas negativt och till den mån konfidentialitet kan garanteras. Brott mot tystnadsplikten relaterad till insiderinformation eller insiderhandel kan leda till avsevärda böter för företaget och åtal för den anställde.

#### Gör jag det rätta?

**En anställd på företaget råkar höra ett möte mellan CEO och CFO. Två veckor innan företaget offentliggör sitt resultat avslöjar CFO för CEO att företaget inte har levt upp till den förväntade försäljningen och att företaget har förlorat pengar under det senaste kvartalet. Den anställde känner till att hennes vän äger andelar i företaget. Kan han varna hennes vän om att hon ska sälja andelarna på en gång?**

Nej. Den här typen av handel anses vara olaglig eftersom informationen som används inte har offentliggjorts. Men om hon säljer efter att företagets resultat har offentliggjorts anses det inte vara olagligt, eftersom hon inte har någon fördel gentemot andra handlare och investerare.



### INSIDERINFORMATION

#### Exempel på "insiderinformation" om företaget eller dess andelar:

- Planerade förvärv, fusioner eller avyttringar
- Finansiella uppgifter eller försäljningssiffror
- Operativa planer
- Pågående eller hotande statliga undersökningar eller rättstvister
- Förändringar i ledningen eller andra nyckelpersoner
- Ny produktutveckling
- Produktgodkännande eller -avslag av offentliga enheter

Under arbetet på företaget eller med våra kunder kan det hända att du får ta del av den här typen av information. Du får inte agera utifrån det du fått reda på och du får inte avslöja informationen för någon utanför företaget eller andra personer inom företaget som inte har affärsrelaterat "behov av att känna till" informationen.



## III. Integritet med affärspartners

### III.I Rättvis konkurrens

Pfeiffer Vacuum förpliktigar sig till rättvis konkurrens som en drivkraft för effektivitet, innovation och kompetens. Vi konkurrerar i många länder och agerar alltid i enlighet med gällande antitrust- och konkurrenslagar.

Överenskommelser med konkurrenter i syftet att begränsa konkurrensen är ett allvarligt lagbrott. De anses vara ogiltiga och kan leda till höga böter. Sådana överenskommelser inkluderar avtal med konkurrenter avseende: prissamarbete, kund- eller marknadsuppdelning, minskad produktionsvolym eller kapacitet och bojkotter av kunder eller leverantörer.

Anställda får inte heller lämna vidare kommersiellt känslig information till konkurrenter. Det är även förbjudet för anställda att ta emot konkurrensrelaterad information genom industrispionage, mutor, stöld eller elektronisk avlyssning och medveten spridning av felaktig information om en konkurrent eller deras produkter eller tjänster.



#### Gör jag det rätta?

**En representant från ett annat vakuumföretag – en direkt konkurrent – ringde och bad mig delta i ett möte i ett annat land om att "rationalisera" marknaden för en vakuumprodukt som vi båda erbjuder. Mötet om "rationalisering" äger rum utanför EU. Skulle det vara möjligt för mig att delta på detta möte?**

Nej. Du måste genast kontakta Compliance Team. Om du deltar i ett "rationaliseringsmöte" skulle det kunna ses som olaglig kartellbildning. Låt dig inte luras av till synes oskyldiga uttryck som "rationalisering". Det gör ingen skillnad om mötet hålls i ett annat land. Detta möte kan fortfarande bryta mot kartellagar i EU eller annan berörd jurisdiktion.

**Du deltar i en vetenskaplig konferens. På kvällen börjar en representant från en direkt konkurrent tala med dig och frågar hur affärerna på Pfeiffer Vacuum går nuförtiden. Efter en andra drink börjar han ställa mycket ingående frågor om specifika saker, som tillverkningsvolym. Hur ska jag reagera?**

Undvik på ett artigt sätt att delge information. När du diskuterar allmänna utvecklingar på marknaden eller allmänt tillgängliga tekniska standarder får du inte tala om priser, kostnader, produktkapacitet eller volymer, särskilt inte relaterade till individuella kunder och leverantörer, produkter eller marknader. Sådant utbyte av information kan leda till samordning mellan konkurrenter som ökar priserna. Dessutom kan avslöjande av sådan information vara ett brott mot tystnadsplikten. Efteråt bör du rapportera händelsen till Compliance Team.



#### RÄTTVIS KONKURRENS

**Kommersiellt känslig information relaterad till följande ämnen får inte diskuteras med konkurrenter:**

- Priser
- Kostnader
- Produktionsvolym och kapacitet
- Kunder (inklusive villkor och förslag)
- Marknader



### III.II Anti-korruption och mutor

Vi förlitar oss på att våra tjänsters förträfflighet är nyckeln till våra affärsframgångar. Därför är vårt förhållande till alla våra affärspartners transparent och följer internationella antikorrupsionsstandarder, exempelvis de i FN:s globala överenskommelse (Global Compact) liksom tillämpliga antikorrupsions- och mutbrottslagar.

Vi förbjuder all form av mutor. Det är inte tillåtet att lova, erbjuda eller ge en person förmåner eller fördelar i någon form för att påverka beslut (inklusive officiella, administrativa eller juridiska beslut) eller erhålla felaktiga förmåner för företaget. Det är dessutom förbjudet att acceptera förmåner eller fördelar av något slag som kan resultera i att den anställde underlåter sig att uppfylla sina uppgifter och förpliktelser.

#### Gör jag det rätta?

**Du besöker en internationell konferens i ett land utanför Europa och USA. Efter ankomsten till flygplatsen erbjuder en tjänsteman vid invandringsmyndigheten dig vänligen nog "påskyndat förfarande" för endast 50 €. Eftersom du redan är sen på grund av att flyget var försenat överväger du att acceptera erbjudandet. Är det rätt att göra det?**

Även om du riskerar att bli försenad får du inte betala regeringstjänstemannen för tjänsten denne erbjuder. Enligt vissa lagstiftningar anses det vara ett mutbrott (t.ex. UK Bribery Act 2010 - brittisk lagstiftning om mutbrott).



#### RÖDA FLAGGOR VID TRANSAKTIONER MED TREDJE PART

- Bakgrundskontrollen uppenbarar en bristfällig bakgrund eller anseende.
- Transaktionen involverar ett land som är känt för korrupta betalningar. Se vidare i Transparency Internationals lista ([www.transparency.org](http://www.transparency.org)).
- Agenten föreslås av en regeringstjänsteman.
- Agenten gör invändningar mot kraven på att följa antikorrupsionslagar.
- Agenten har en personlig relation eller affärsrelation med en regeringstjänsteman.
- Ovanliga villkor i kontraktet eller betalningsarrangemang, som kontantbetalning, betalning i ett annat lands valuta eller betalning till ett finansinstitut i ett land annat än det där kontraktet verkställs.
- Krav på att agentens identitet ska hållas hemlig.
- Betalningen överskrider aktuell taxa eller måste betalas i kontanter.
- Indikation om att små betalningar krävs för att få igång affären.
- Begäran om felaktiga fakturor eller annan typ av felaktig dokumentation.
- Betalning i ett tredje land eller i annan parts namn.



### III.III Gåvor och representation

Inbjudningar från affärspartners får endast godtas om tillfället och inbjudningens omfattning är adekvat, om det är ohövligt att tacka nej till inbjudan och om inbjudningarna är i linje med vår globala rese- och representationspolicy.

Om en affärspartner eller tjänsteman begär eller erbjuder en anställd på Pfeiffer Vacuum en personlig fördel får den anställde under inga omständigheter acceptera detta och ska genast informera sin överordnade liksom ansvarig Compliance Team.



#### Gör jag det rätta?

**En säljare från en av Pfeiffer Vacuums leverantörer tar med choklad och några väggkalendrar som en julklapp till vårt kontor. Kan jag acceptera dessa gåvor och dela ut dem till mina kollegor?**

Ja, det kan du – under förutsättning att detta alltid sker enligt normal praxis och inom adekvata prisramar.

**I samband med att vi förhandlade om priset erbjöd en av våra partners mig en biljett till en fotbollsmatch som jag gärna ville gå på. Är det acceptabelt att ta emot denna biljett?**

Nej. Anställda på Pfeiffer Vacuum tillåts inte ta emot gåvor eller representation från en annan individ eller ett företag under pågående förhandlingar, anbudsförfaranden eller liknande.

**En viktig kund har en middagsbjudning för att fira ett företagsjubileum.**

**Andra viktiga personer kommer att närvara. Får jag acceptera inbjudan?**

Ja, under förutsättning att det är tydligt att du accepterar inbjudan som en representant för Pfeiffer Vacuum.

**En av Pfeiffer Vacuums affärspartners har bjudit mig och min fru på en golfhelg på ett femstjärnigt hotell där kost och logi samt resekostnader ingår, som ett tack till en mångårig kund. Får jag acceptera?**

Nej. Värdet på resan skulle med säkerhet ligga bortom normal hövlighet. Genom att acceptera inbjudan äventyrar du din självständighet i dina framtida interaktioner med affärspartnern.



#### GÅVOR OCH REPRESENTATION

**Om du inte är säker på om du får ta emot eller ge en gåva, svara på följande frågor:**

- Är värdet på gåvan eller representationen i linje med företagets interna regler?
- Är det enligt affärspartners regler tillåtet att erbjuda gåvor eller representation?
- Får jag lov att ge/ta emot kontanter, presentkort eller andra motsvarigheter till kontanter?
- Är syftet med gåvan att få särskild eller favoriserad behandling?
- Är det enligt lag tillåtet att ge eller ta emot gåvor i ditt land?
- Är mottagaren en regeringstjänsteman?

Steffen Herrmann  
Pfeiffer Vacuum Germany



### III.IV Pengatvätt

Pengatvätt innebär att pengar förs in på marknaden som har förtjänats på olagligt sätt (t.ex. genom terrorism, droghandel, korruption och andra lagbrott) eller tillgångar som förvärvats illegalt och som förs in i ett lagligt finansiellt och ekonomiskt kretslopp.

Vi vidtar åtgärder mot alla former av pengatvätt, försiktighetsåtgärder för att undvika att bli involverade i pengatvätt och följer gällande nationella och internationella sanktioner, embargo bestämmelser och andra restriktioner avseende lagar rörande utrikeshandel.



#### Gör jag det rätta?

**En kund har bett dig betala en order från flera olika konton och kombinera flera betalningsmetoder (t.ex. kontanter och checkar). Vad gör du?**

Detta är ett misstänkt beteende som skulle kunna involvera pengatvätt. Du måste genast kontakta Compliance Team. Fortsätt endast med transaktionen och godkänn först betalningen från motparten efter att Compliance Team har informerat dig om hur du ska fortskrida.

### III.V Internationell affärs- och exportkontroll

Pfeiffer Vacuum är ett globalt företag. Inom ramen för våra internationella aktiviteter måste vi följa exportbestämmelserna.

Olika nationella och internationella lagar och embargo begränsar eller förbjuder import, export eller inhemsk handel av varor, teknologier och tjänster liksom monetära transaktioner och rörelser av kapital. Begränsningarna och förbudena kan bero på varans typ, ursprungsland, landet som varorna ska användas i eller vem som är affärspartnern.

Vi förpliktigar oss också att vidta åtgärder mot smuggling. Inom ramen för all import och export inom vår verksamhet måste varje enhet inom Pfeiffer Vacuum Group och dess anställda följa gällande export- och tullbestämmelser.

## IV. Skydd av företagets tillgångar

### IV.1 Skydd av företagets tillgångar, produktsäkerhet och know-how

#### Skydd av företagets tillgångar

Våra tillgångar används för att uppnå våra företagsmål och det ligger i vårt intresse att skydda vår egendom och våra tillgångar. Tillgångar kan vara ekonomiska, fysiska eller immateriella. Våra tillgångar får endast användas för det syfte som anses lämpligt och deras behöriga syfte. Olämplig och obehörig användning är förbjuden.

Alla anställda är förpliktigade att behandla all operativ utrustning, särskilt maskiner och verktyg liksom alla informations- och kommunikationssystem, försiktigt och i enlighet med avsett syfte. Arbetsplatsen och alla faciliteter som används av personalen eller företaget måste alltid hållas i gott skick och skador måste rapporteras till förmannen.

#### Produktsäkerhet

Vår framgång styrs av hur säkra och pålitliga våra produkter är och hur väl de fungerar. Produktsäkerheten börjar redan i utvecklingsstadiet och fortsätter under upphandlings- och produktionsfasen, och är av yttersta betydelse under installationen av våra produkter hos kunden och under användningen.

Ett stort antal föreskrifter avseende utveckling, produktion, godkännande och försäljning av våra produkter tillämpas för att garantera deras säkerhet. Produkter från Pfeiffer Vacuum får inte utgöra ett hot mot kundernas säkerhet och hälsa och måste uppfylla särskilda kvalitetsstandarder.

#### Know-how

Pfeiffer Vacuum har värdefull know-how liksom affärs- och företagshemligheter. Denna kunskap är grunden till vår framgång. Det är vårt ansvar att garantera informationens konfidentialitet, tillgänglighet och integritet, vare sig i elektronisk form eller på papper.

Obehörig överföring av know-how liksom affärs- och företagshemligheter, obehöriga ändringar av dem, förstörelse eller avslöjande, kan orsaka stor skada på företaget. Det kan leda till arbets-, civilrättsliga och straffrättsliga påföljder för den anställde.

#### Gör jag det rätta?

##### När jag åker kollektivt till Pfeiffer Vacuum ringer jag ibland arbetsrelaterade telefonsamtal. Är det ett problem?

Du måste vara försiktig så att du inte diskuterar företagsinterna angelägenheter på allmänna platser, som när du åker taxi, tåg, flygplan, hissar eller på konferenser eller mässor. Om det är absolut nödvändigt att ringa ett samtal på en allmän plats, var uppmärksam på din omgivning.



IT-säkerheten stödjer skyddet av immateriell egendom mot åtkomst av obehöriga tredje parter, mot datastöld, kunskapsstämning eller konsekvenser av malware genom diverse IT-säkerhetsåtgärder som lösenord, antivirusprogram och åtkomstkoncept.

Vi respekterar våra konkurrenters och affärspartners intellektuella egendom. Alla anställda är skyldiga att bevara tredje parters affärs- och företagshemligheter och att endast använda dem enligt det som avtalats med respektive tredje part.

Dessutom är det inte tillåtet för anställda att delta i allmänna diskussioner utan föregående godkännande (t.ex. föreläsningar, internetforum osv.) eller att publicera företagsrelevant information (t.ex. på internet) i rollen som anställd på Pfeiffer Vacuum.

Om företagshemligheter går förlorade kan det ha en negativ inverkan på företagets framtida framgångar liksom de anställda.

## IV.II Korrekt dokumentation och rapportering

Vi garanterar att lämpliga kontroller genomförs för att bedöma och hantera risken för vårt företag, våra anställda och vårt anseende. Vi förbereder våra affärsdokument, räkenskaper och redovisningar korrekt och på ett pålitligt sätt.

Vi samarbetar i och underlättar arbetet för interna revisions- och inspektionsenheter och andra interna kontrollenheter liksom externa revisorer och behöriga myndigheter.

Pfeiffer Vacuum förpliktigar sig att all rapportering sker korrekt och sanningsenligt. Detta gäller lika mycket för relationerna med investerare, anställda, kunder och affärspartners liksom officiella organ och myndigheter. Alla register och rapporter som produceras internt eller distribueras externt måste vara korrekta och sanningsenliga.



### AFFÄRSHANDLINGAR

**Eftersträva att vara korrekt när affärshandlingar förbereds.**

**Exempel affärshandlingar är: på**

- utgiftsredovisningar
- fakturor
- tidsregistreringar
- ekonomiska rapporter
- personliga akter och granskningar
- affärsplaner
- kontrakt
- kundlistor
- marknadsföringsinformation

消火栓  
Fire Hydrant

火

PFEIFFER VACUUM

Clarence Meng  
Pfeiffer Vacuum China



### IV.III Dataskydd och informationssäkerhet

#### Dataskydd

Vi använder personuppgifter enligt bestämmelserna i GDPR. Dessa uppgifter anses vara personliga om de innehåller personlig eller faktisk information om en känd individ eller en individ som kan identifieras med hjälp av personuppgifterna. Dessa inkluderar adress, födelsedatum, bankuppgifter, religion, hälsorelaterade uppgifter etc. om kunder, anställda, leverantörer, aktieägare och andra individer. Vi lägger stor vikt vid att skydda den här typen av information som har anförtrotts oss och att säkerställa att den förblir konfidentiell.



#### Gör jag det rätta?

**Du lägger märke till att en kollega kopierar data från företagets databas och blir misstänksam om vad syftet är. Vad gör du?**

Du bör rapportera detta till din avdelningschef eller direkt till företagsledaren. De måste fråga personen om varför han/hon kopierar data och vidta lämpliga åtgärder.

Det är i vårt intresse att skydda personuppgifterna mot obehörig åtkomst, lagring, redigering, spridning eller borttagning. Vi förpliktigar våra anställda att skydda personuppgifterna som har anförtrotts företaget mot olaglig behandling och missbruk och att vidta lämpliga åtgärder för att skydda personuppgifterna.

#### Informationssäkerhet

Företagets anseende beror till en mycket stor del på de anställdas agerande och integritet. Det är förbjudet för anställda att använda eller kopiera programvara från Pfeiffer Vacuums IT-system för privat bruk och att installera privat programvara på företagsägd hårdvara utan tillåtelse av IT-avdelningen.

E-posttjänster och internetåtkomst tillhandahålls huvudsakligen för yrkesmässigt bruk. Lakta samma grad av omsorg och sedvanlig hantering som vid papperskommunikation när du skickar och tar emot e-post och bilagor på ditt Pfeiffer Vacuum-konto.

Du får inte under några omständigheter missbruka Pfeiffer Vacuums IT-system, internetåtkomst, e-postkonton eller annan informations- och kommunikationsmedia för illegala eller oetiska syften. Om du söker, laddar ner eller vidarebefordrar information med innehåll som är av rasistisk, propagandistisk eller pornografisk karaktär eller förhärjligar våld anses det vara särskilt otillbörligt och kan leda till stränga påföljder.



#### Gör jag det rätta?

**Du laddar ner en kopia av Microsoft Words installationsfil på en USB-sticka och planerar att installera den på din privata dator. Du tycker inte att Pfeiffer Vacuum kommer att skadas av det eftersom originalfilen finns kvar i företagets system. Kan du göra det?**

Nej. När Pfeiffer Vacuum införskaffar programvara är det oftast bundet till ett licensavtal med programvarutillverkaren. Om programvaran används i privat syfte kommer det med största sannolikhet att bryta mot sådana licensavtal och Pfeiffer Vacuum kan komma att hållas ansvarigt för den anställdes agerande.



## IV.IV Offentlig kommunikation

All kommunikation med externa intressenter, som våra klienter, aktieägare eller till och med media, måste vara tydlig och sanningsenlig. Vi uppmanar dig att vara försiktig när du använder sociala medier och e-post. Kom ihåg att när du väl har gjort ett offentligt uttalande har du inte längre kontroll över vad som händer med det eller vem som använder det.

All extern kommunikation måste godkännas av företagets kommunikationsgrupp på huvudkontoret.

Intern kommunikation är lika viktig eftersom den snabbt kan nå utanför företagets väggar. Var alltid medveten om att alla åhörare kanske inte är de som du egentligen ville adressera.

### Gör jag det rätta?

**En journalist kontaktar dig. Journalisten skriver en artikel om arbetsmarknaden och vill få din syn, som expert i branschen. Vad gör du?**

Hänvisa förfrågan till företagets kommunikationsgrupp på huvudkontoret. De kommer att samarbeta med dig för att säkerställa att vår reaktion är förenlig med våra värderingar och riktning och till eller med ta reda på vilken person som är bäst lämpad i sammanhanget.



Isabell Kühn  
Pfeiffer Vacuum Germany



# Ansvar

## V. Företagets sociala ansvar

Vi ser oss som en aktiv företagsmedborgare och försöker bidra i de samhällen vi finns i. Vi använder donationer och sponsring för att främja regionala syften, som hjälporganisationer för funktionshindrade och barn, utbildning, vetenskap och idrott. Våra donationer är frivilliga och vi kräver inget i gengäld. De överensstämmer med gällande lagar och lokala bestämmelser.

Vi avböjer kategoriskt att donera till politiska partier, politiska kandidater, personer som innehar politiska poster eller representanter inom offentlig förvaltning, varken i kontanter eller i annan form.



## VI. Krav och omfattning

### Implementering av uppförandekoden

En speciellt utnämnd Compliance Manager ansvarar för att uppförandekoden implementeras och iakttas.

Ledningen på Pfeiffer Vacuum och företags dotterbolag i hela världen ska aktivt uppmuntra alla på företaget att ta del av uppförandekoden och att reglerna som ingår implementeras dagligen.

Denna uppförandekod hjälper de anställda att förstå företagets värderingar, kultur och arbetssätt. Ibland kan de anställda dock ställas inför komplexa situationer där dessa dokument kanske inte alltid ger ett entydigt svar. I sådana situationer förväntar vi oss att den anställde diskuterar saken med avdelningschefen eller någon på personalavdelningen eller vårt Compliance Team.

Styrelsemedlemmar och högre chefer ansvarar för att denna uppförandekod efterlevs. Företagsledarna måste på ett tydligt sätt informera de anställda om att lagbrott inte tolereras och att det kommer att medföra konsekvenser för anställningen.

Företaget kommer att granska uppförandekoden regelbundet och styrelsen besluta om tillägg efter behov.

### Överordnades agerande är tongivande

Styrelsemedlemmar, chefer och förmän har en viktig roll som förebilder avseende efterlevnad av denna uppförandekod.

De har följande ansvar:

- Vara en förebild för etiskt beteende.
- Uppmuntra arbetsgruppen att ta upp frågor och säga ifrån.
- Förmedla ett positivt budskap om ditt åtagande att främja etik och efterlevnad.
- Främja våra värderingar, uppförandekoden och efterlevnaden av företagets riktlinjer och lagstiftningen.
- Bidra aktivt till att göra de anställda medvetna om etik och tillämpning och utbildningsprogram.
- Kommunicera öppet.
- Lyssna och svara rättvist på de anställdas frågor.
- Hitta tillfredsställande och fullständiga lösningar på etiska frågor.
- Vidarebefordra problem när ytterligare hjälp behövs.

De standarder som används för att bedöma potentiella tjänstefel av styrelsemedlemmar, chefer och förmän är striktare än de som används för de anställda.

### Nolltolerans

Uppförandekoden kan ses som en vägledning i vissa situationer men det finns även områden där vi har en nolltoleranspolicy:

- Osäkra, illegala och oetiska arbetsmetoder
- Våld och aggression
- Diskriminering, mobbning och trakasserier
- Mutning och korruption
- Vedergällning mot den som säger ifrån och gör rätt sak



Katia Witting-Alvites  
Pfeiffer Vacuum Germany

# Säg ifrån!

## VII. Kontakt och stöd

### Rapportering av överträdelser

Om du skulle upptäcka att någon bryter mot denna uppförandekod uppmuntrar vi dig att säga ifrån. Alla frågor måste tas på allvar och personen som uttrycker sin oro ska inte behöva vara rädd för att utsättas för disciplinära åtgärder eller påföljder, trots att det påstådda brottet inte kan bekräftas.

Om någon bryter mot uppförandekoden kan anställda informera sin förman och/eller Compliance Manager. Överträdelser mot uppförandekoden kan även rapporteras anonymt genom våra rapporteringskanaler som anges nedan. I de fall då man känner till identiteten på den som lämnat in ett klagomål förblir informationen konfidentiell. Undersökningar för att klarlägga fakta påbörjas genast och lämpliga motåtgärder vidtas. På begäran får den klagande information om hur ärendet behandlas.

För att ha en så öppen arbetsmiljö som möjligt och för att uppföljningen av rapporteringen ska ske effektivare, uppmuntrar vi dig att identifiera dig själv när du rapporterar en eventuell överträdelse.

Konfidentialitet garanteras om personen önskar vara anonym.



### Säg ifrån!

**Om du tror att du har diskriminerats, trakasserats eller inte har getts samma möjligheter på arbetsplatsen uppmuntrar vi dig att skicka ett klagomål till:**

- Din avdelningschef
- Din chef
- Din mellanche
- Personalavdelningen
- Compliance Team
- Vårt web-baserade visselblåsarsystem

### Kontaktpersoner

Pfeiffer Vacuum har en Compliance Manager som ansvarar för frågor om överträdelser oberoende och objektivt. Compliance Manager ska svara på den anställdes frågor och ge råd angående uppförandekoden. Compliance Manager har tystnadsplikt.

Vi uppmuntrar uttryckligen alla anställda att rikta alla frågor avseende denna uppförandekod till Compliance Manager. Vi garanterar att anställda som lämnar vidare information till Compliance Manager inte kommer att få negativa konsekvenser till följd av detta.

Compliance Manager på Pfeiffer Vacuum Group är Katia Witting-Alvites (e-post: [katia.witting- Alvites@pfeiffer-vacuum.de](mailto:katia.witting- Alvites@pfeiffer-vacuum.de); Telefon: +49 6441 802 1130).

### Antivedergällningspolicy

Pfeiffer Vacuum har en policy om att inte hämnas mot någon som rapporterar något misstänkt i god tro. Du kommer inte att förlora ditt jobb eller dina förmåner eller få sänkt lön, suspenderas, hotas, trakasseras eller diskrimineras om du delar med dig av dina misstankar i god tro. Någon som bryter mot vår antivedergällningspolicy kommer att bli föremål för disciplinära åtgärder, vilket kan vara allt till uppsägning med eller utan föregående information, i enlighet med gällande lagstiftning.

#### Gör jag det rätta?

##### **Jag oroar mig för att jag råka ut för påföljder eller behandlas annorlunda om jag rapporterar en överträdelse.**

Om du misstänker att någon gjort fel måste du alltid rapportera det. Om du utsätts för vedergällning eller trakasserier till följd av rapporteringen kommer vi att undersöka det och vidta lämpliga åtgärder mot trakasserier, i enlighet med vår företagsinterna policy.



### Disciplinära åtgärder

Pfeiffer Vacuum tolererar inte överträdelser av lagar, bestämmelser och lokal policy.

Anställda som inte följer denna uppförandekod kan bli föremål för lämpliga disciplinära åtgärder eller påföljder enligt gällande bestämmelser.

Chefer, inklusive förmän, på Pfeiffer Vacuum kan också utsättas för disciplinära åtgärder om de skulle förbise överträdelser av detta slag, om detta anses bero på otillräcklig kontroll över de anställda i deras ansvarsområden.



**Pfeiffer Vacuum Technology AG**  
Berliner Strasse 43  
35614 Asslar  
Germany

[group.pfeiffer-vacuum.com](http://group.pfeiffer-vacuum.com)

