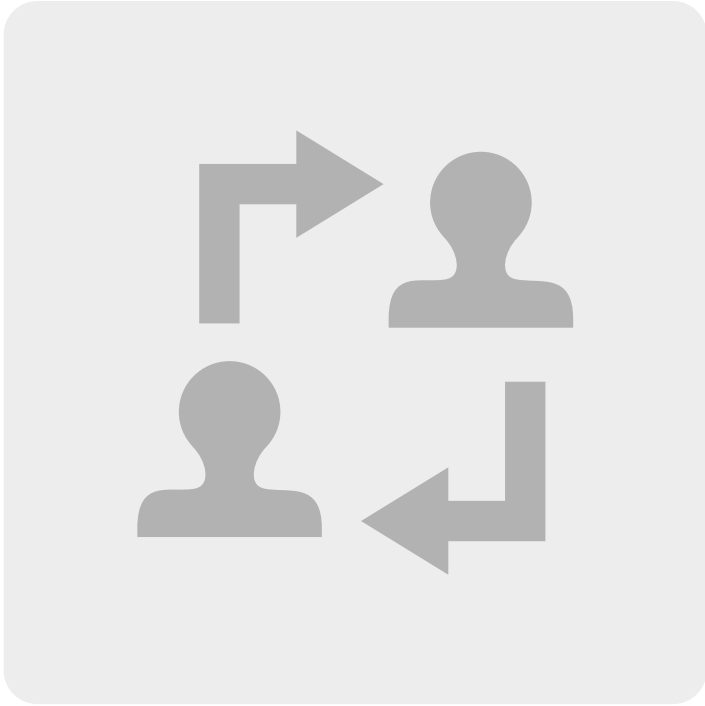


# CODE DE CONDUITE



# Valeurs

<b>I. Introduction</b> .....	<b>6</b>
I.I Nos valeurs.....	6
I.II Notre principe "directeur" en affaires : l'intégrité .....	8
I.III Note code de conduite.....	8

# Durabilité

<b>II. L'intégrité dans notre entreprise</b> .....	<b>10</b>
II.I Égalité et respect mutuel .....	10
II.II Développement professionnel et rémunération.....	11
II.III Santé, sécurité et environnement .....	11
II.IV Conflit d'intérêts .....	13
II.V Notre engagement envers nos actionnaires .....	14

# Intégrité

<b>III. Intégrité avec nos partenaires commerciaux</b> .....	<b>16</b>
III.I Concurrence loyale.....	16
III.II Anti-corruption .....	17
III.III Cadeaux et invitations.....	18
III.IV Blanchiment d'argent .....	20
III.V Affaires internationales et contrôle des exportations .....	20

# Protection

<b>IV. Protection des actifs de l'entreprise</b> .....	<b>21</b>
IV.I Protection des actifs de l'entreprise, sécurité des produits et savoir-faire.....	21
IV.II Documentation et rapports adéquats .....	22
IV.III Protection des données et sécurité des informations .....	24
IV.IV Communication publique.....	25

# Responsabilité

<b>V. Responsabilité sociale de l'entreprise</b> .....	<b>27</b>
--	-----------

# Conformité

<b>VI. Exigences et étendue</b> .....	<b>28</b>
---------------------------------------	-----------

# Parlez-en!

<b>VII. Contact et assistance</b> .....	<b>30</b>
---	-----------

A portrait of Wolfgang Ehrk, a middle-aged man with short brown hair and glasses, wearing a dark blue suit jacket, a white shirt, and a grey patterned tie. He is standing in front of a window with a view of a snowy outdoor area.

Wolfgang Ehrk  
CEO & COO

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

Thilo Rau  
CIO

## Notre engagement

Chers collègues,

Les produits de Pfeiffer Vacuum sont utilisés partout dans le monde. Dans plus de 60 pays, nos experts du vide assistent les clients sur place. Qualité, fiabilité et solutions technologiques de pointe, voici ce que représente le nom de Pfeiffer Vacuum. Il y a des années, l'entreprise s'est fait une place parmi les meilleurs du secteur et continue depuis d'atteindre de nouveaux jalons grâce à ses avancées technologiques.

Les affaires dans le monde entier sont très prometteuses mais gérer notre entreprise avec des standards élevés en matière d'éthique et d'intégrité pour les relations avec nos employés, nos clients, nos partenaires commerciaux et nos actionnaires est l'une de nos principales priorités. Cela ne signifie pas uniquement respecter les lois et réglementations, cela veut aussi dire montrer l'exemple dans la manière dont nous gérons nos affaires et dont nous nous comportons.

Avec intégrité : voici comment nous menons nos affaires chez Pfeiffer Vacuum. L'intégrité est l'une des valeurs clés de notre entreprise. Elle est fondamentale pour établir et justifier la confiance dans nos relations avec nos partenaires commerciaux. L'intégrité est la condition sine qua non de notre excellence opérationnelle ainsi que de notre succès continu en tant que l'un des principaux fournisseurs mondiaux de l'industrie du vide.

Nous sommes absolument convaincus que le succès économique durable est indissociable du respect des lois et de nos standards internes. Le succès et la réputation du groupe Pfeiffer Vacuum dépendent de manière cruciale de notre comportement. Chacun d'entre nous contribue à la réussite de l'entreprise par le biais de son travail.

Un comportement inapproprié d'un seul employé peut mettre à mal la réputation de tout le groupe et causer des dommages significatifs à l'entreprise. C'est pourquoi nous vous demandons d'utiliser notre Code de conduite comme une référence obligatoire à suivre dans la prise de vos décisions. Le Conseil d'administration est fondamentalement dévoué à ce Code de conduite ainsi qu'au principe de « tolérance zéro ».

Ne pas suivre le Code de conduite peut entraîner des violations de lois et réglementations et nuire à notre réputation. Pour les individus, cela peut également induire des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Il est donc essentiel que vous vous familiarisiez avec ce Code et que vous fassiez de son respect une habitude quotidienne.

Si vous avez la moindre question ou inquiétude concernant la signification du Code de conduite ou la manière dont vous devez vous comporter dans une situation particulière, il est important de demander conseil à votre responsable, à l'équipe locale des Ressources Humaines ou à la Compliance Team (équipe de conformité).

Nous tous, vous et la Direction de tout le groupe Pfeiffer Vacuum, sommes responsables de la réputation de l'entreprise. Travaillons ensemble pour que ce Code de conduite prenne vie et que le succès soit au rendez-vous dans le solide cadre que nous avons construit au fil des ans.

Bien à vous



Wolfgang Ehrk  
CEO & COO



Thilo Rau  
CIO

## I. Introduction

### I.1 Nos valeurs

Nos valeurs sont les principes que nous utilisons pour gérer l'entreprise au quotidien. Elles sont si importantes qu'elles constituent la source de notre Code. Elles guident notre comportement dans les affaires et dans nos relations avec les autres. Nos valeurs sont les fondations sur lesquelles nous avons construit notre succès au fil des ans et elles nourrissent la confiance de tous nos actionnaires.

L'intégrité est au cœur de tout ce que nous faisons car cela signifie que nous agissons en accord avec nos valeurs.

#### **Respect**

Nous respectons chaque personne à tous les niveaux de notre entreprise. Nous communiquons de manière ouverte et juste avec tous nos interlocuteurs. Nous valorisons nos divers et talentueux employés et nous les aidons de telle sorte qu'ils puissent contribuer avec tout leur potentiel.

Nous prenons en compte les divers intérêts de nos clients, employés et partenaires commerciaux avec respect, justesse et honnêteté. Nous visons l'excellence aussi bien au niveau de notre développement commercial que de notre comportement éthique.

#### **Orientation client**

Nous nous engageons à donner la meilleure valeur à nos clients en fournissant des produits et services de grande qualité. Nous reconnaissons que nos clients sont la raison de notre succès dans les affaires et nous nous engageons à écouter et répondre positivement à leurs besoins. Nous avons pour ambition d'aller au-delà de leurs attentes.

Nous cherchons à ajouter de la valeur pour nos clients par le biais de solutions et d'une assistance de qualité. Nous entretenons une étroite relation avec nos clients, nous travaillons en partenariat avec eux et nous nous concentrons sur la construction de relations personnelles et à long terme.

#### **Préserver une culture diversifiée et inclusive**

Nous respectons les droits de l'Homme et nous nous sommes appropriés les principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies ainsi que des déclarations de l'Organisation Internationale du Travail. Nous gérons tous les individus de manière égale, juste et impartiale, sans discrimination d'origine, de couleur, de nationalité, d'appartenance ethnique ou religieuse, de genre, d'orientation sexuelle, de statut civil, d'âge, de handicap ou de responsabilités familiales.

#### **Équité envers les clients, fournisseurs et concurrents**

Nous agissons de manière transparente avec tous nos clients, nos fournisseurs et les instances gouvernementales. Nous interdisons toute forme de corruption. Nous ne permettons pas de promettre, d'offrir ou de donner quelque bénéfice ou avantage que ce soit pour influencer tout type de décisions. Nous n'acceptons sous aucune circonstance les comportements non éthiques et non professionnels envers les partenaires commerciaux.

Notre comportement vis-à-vis des concurrents se base sur les principes de loyauté et d'intégrité et, par conséquent, interdit toute concurrence déloyale. Nous interdisons en particulier toute forme d'utilisation illicite de marques d'autres entreprises, l'utilisation d'informations erronées ou inexacts conçues pour discréditer un concurrent ou l'obtention illégale d'informations confidentielles. Pfeiffer Vacuum a un principe indispensable de conformité avec les lois antitrust.



Anna-Charlotte Rausch  
Pfeiffer Vacuum Allemagne

## **Conformité avec les réglementations et lois**

La conformité avec toutes les lois et réglementations applicables est un principe fondamental au sein du groupe Pfeiffer Vacuum. Chaque employé doit respecter les lois et réglementations des systèmes juridiques dans lesquels il agit. Toute violation des lois est proscrite, quelles que soient les circonstances.

Outre les sanctions potentiellement imposées par la loi, chaque employé se rendant coupable d'une violation sera sujet à des conséquences disciplinaires en raison du non-respect des devoirs liés à son emploi.

## **Responsabilité environnementale**

Nous nous engageons à protéger l'environnement ainsi que la santé et la sécurité de toutes les parties prenantes en menant nos actions de manière responsable et efficace dans le monde entier.

Pour le bien de notre planète et des générations à venir, nous agissons comme les gardiens de notre environnement. À tout moment, nous devons nous efforcer de respecter, voire même d'aller au-delà de toutes les exigences légales et réglementaires applicables ainsi que les standards environnementaux internationaux.

## **I.II Notre principe "directeur" en affaires : l'intégrité**

Ce Code de conduite exprime l'engagement de Pfeiffer Vacuum à gérer ses affaires de manière éthique. Il explique ce que signifie agir avec intégrité et transparence dans tout ce que nous faisons et en conformité avec notre culture et nos valeurs.

Nos décisions commerciales doivent être en accord avec les principes éthiques les plus élevés ainsi qu'avec un ensemble cohérent de règles et de valeurs globales acceptées et perçues comme justes de manière générale. Ceci est essentiel pour connaître un succès durable. La conformité et l'intégrité sont directement liées. Après tout, agir avec intégrité dépend aussi de la conformité avec les lois et réglementations pertinentes. Toute violation des lois et réglementations pertinentes donnera lieu à une enquête et des sanctions.

Notre Code de conduite nous aidera à garantir que nos activités commerciales correspondent toujours aux standards éthiques, légaux et professionnels les plus élevés.

Il servira de directive pour maintenir l'intégrité avec toutes nos parties prenantes.

## **I.III Notre Code de conduite**

Notre Code de conduite a été créé pour aider nos employés à comprendre nos valeurs clés et les comportements attendus pour les soutenir. Il fournit un guide et une assistance pour nos employés du monde entier, avec des standards de comportement éthique et de conformité aux lois et réglementations locales. Cela étant essentiel pour préserver la réputation et le succès sur le long terme de notre entreprise.



### **La bonne chose à faire ?**

#### **Que dois-je faire si ce Code et la législation sont en conflit ?**

Tout d'abord et avant toute chose, vous devez toujours respecter la loi. Le Code sera généralement plus strict que ce que la loi exige, auquel cas vous suivrez le Code.



Nous devons constamment respecter nos valeurs pour que nos employés, partenaires commerciaux et actionnaires soient sûrs de pouvoir compter pleinement sur nous. Les lois locales prévalent toujours si elles s'avèrent être plus strictes que ce Code. Si vous avez un doute quant à la signification ou l'applicabilité de ce Code, d'une règle ou réglementation, veuillez demander conseil à votre service local de Ressources Humaines ou à votre Compliance Team.

Chaque employé de Pfeiffer Vacuum dans le monde entier doit lire, comprendre et adhérer à notre Code ainsi que comprendre et respecter les politiques internes. Vous devez prendre le temps de lire et de comprendre tous les documents.

Ce Code de conduite est également disponible sur le site Internet de notre entreprise : <https://group.pfeiffer-vacuum.com/code-of-conduct>

### Quelle est la bonne conduite ?

Le groupe Pfeiffer Vacuum gère constamment de toute une variété de personnes, d'organisations et de représentants d'intérêts divers. Notre image d'entreprise dépend de la façon dont les employés se comportent dans le monde professionnel.

Il n'existe aucun substitut à l'intégrité personnelle et au jugement éclairé. Face à une situation difficile, posez-vous ces questions :

1. Mon action ou ma décision est-elle légale ?
2. Est-ce conforme à la lettre et à l'esprit de ce Code et des autres politiques du Groupe ?
3. Est-ce juste et exempt de tout conflit d'intérêt personnel ?
4. Mon action ou ma décision pourrait-elle résister à un examen public ?
5. Mon action ou ma décision protège-t-elle la réputation du groupe Pfeiffer Vacuum en tant qu'entreprise avec des normes éthiques importantes?

Si la réponse à chacune de ces questions est « oui », l'action ou la décision respecte les principes de conduite suivants et constitue très probablement la bonne chose à faire.

Si vous n'êtes pas sûr, demandez ! Et continuez de demander jusqu'à être sûr !

#### La bonne chose à faire ?

##### Comment savoir si je fais ce qui est juste ?

Faire ce qui est juste n'est pas toujours la chose la plus simple sur le moment mais, au final, c'est la meilleure décision pour vous. Lorsque nous prenons des décisions qui sont en accord avec notre vérité, nous nous sentons bien et nous sommes donc connectés à la meilleure version de nous-mêmes. Lorsque nous faisons ce qui est juste auprès d'autres personnes, nous faisons ce qui est juste pour nous-mêmes.



## II. L'intégrité dans notre entreprise

### II.1 Égalité et respect mutuel

Nous nous engageons pour un traitement équitable des personnes et des conditions de travail de qualité. Cela inclut le libre choix de l'emploi, c'est-à-dire l'interdiction du travail forcé et de l'esclavagisme, du trafic humain ou du travail des enfants, le respect des rémunérations stipulées par la loi ou le contrat ou convenues en amont, de la liberté d'association et du droit à un traitement humain au travail. L'esclavagisme moderne est un crime et une violation des droits de l'Homme fondamentaux.

Nous nous engageons pour la liberté et l'égalité des personnes, quels que soient leur appartenance ethnique, leur couleur, leur sexe, leur langue, leur religion, leurs opinions politiques ou autres, leur origine nationale ou sociale, leur naissance ou autre statut. Nous agissons conformément aux principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies ainsi que des déclarations de l'Organisation Internationale du Travail.



#### La bonne chose à faire ?

**Le responsable direct de votre équipe devient de plus en plus hostile vis-à-vis d'un collègue d'une origine ethnique différente. Vous sentez que l'ambiance dans l'équipe se dégrade, surtout parce que d'autres membres de l'équipe suivent l'exemple de votre responsable. Que faites-vous ?**

Parlez de vos inquiétudes à votre directeur. Vous pouvez aussi en parler au service de Ressources Humaines ou à la Compliance Team.



#### La bonne chose à faire ?

**Le harcèlement doit-il être physique ?**

Absolument pas ! Le harcèlement peut aussi être verbal et non verbal. Les mots et les gestes peuvent être tout aussi offensifs que les actes physiques. Les blagues, les gestes obscènes, les remarques sarcastiques, les sons suggestifs ou insultants, les histoires ou commentaires sur l'origine des personnes peuvent être considérés comme du harcèlement et créer un environnement de travail hostile.

La diversité fait partie de nos affaires quotidiennes et de notre culture. Nous ne tolérons aucune forme de discrimination, de harcèlement (sexuel ou moral) ou de langage inapproprié. Le harcèlement comprend tout comportement indésirable, qu'il soit verbal, non verbal, physique ou de toute autre nature, qui crée un environnement de travail intimidant, inapproprié ou hostile. Nous ne devons jamais agir de manière à harceler les autres collaborateurs et à les mettre mal à l'aise dans leur environnement de travail. Les attitudes, y compris les gestes et les propos, qui sont ressentis comme des insultes, des humiliations ou des gênes par nos collègues ne sont pas tolérés au sein du groupe Pfeiffer Vacuum. Cela inclut également toute forme d'intimidation servant à exclure ou à humilier délibérément des collaborateurs.



#### La bonne chose à faire ?

**À quoi ressemble le harcèlement sexuel ?**

Le harcèlement sexuel peut être un comportement verbal, non verbal ou physique indésirable et à caractère sexuel qu'une personne extérieure trouverait inapproprié. Il peut prendre de nombreuses formes, telles que

- des avances sexuelles, demandes de faveurs sexuelles ou demandes de rendez-vous non souhaitées ;
- des plaisanteries, des photos, des SMS ou des e-mails à caractère sexuel ;
- des commentaires explicites ou dégradants sur l'apparence d'une personne ;
- le fait de montrer des images sexuellement suggestives ou du contenu pornographique.

## II.II Développement professionnel et rémunération

Nous communiquons nos objectifs et stratégies à nos employés de sorte qu'ils se sentent engagés et adhèrent à notre vision.

Nous soutenons le développement personnel et professionnel de nos employés, nous les encourageons à s'engager dans l'amélioration de leurs propres compétences et connaissances.

Nos politiques de sélection, de recrutement, de formation et de promotion interne sont basées sur des critères clairs, en matière de compétences et de mérite. Nous tenons nos employés informés de la façon dont nous évaluons leur contribution au travail.

Nous attendons d'eux de prendre activement part au processus d'évaluation de sorte qu'ils puissent améliorer leurs performances.

Nous rémunérons nos employés de manière équitable, en adéquation avec les pays dans lesquels ils travaillent.

## II.III Santé, sécurité et environnement

Nous fournissons à nos employés et partenaires un environnement de travail sûr. Nous disposons de mécanismes adaptés pour éviter les accidents de travail, les blessures ou les maladies associées à notre activité professionnelle et ce dans le strict respect de toutes les réglementations en vigueur et la gestion préventive des risques professionnels.

Nous ne faisons aucun compromis en matière de pratiques, de comportements, de règles ou de conditions de sécurité. Aucun travail ne vaut la peine de mettre la santé ou la vie de quelqu'un en péril. Par conséquent, nous attendons que tous nos employés respectent nos réglementations de santé, sûreté et sécurité, nous promouvons un environnement de travail sûr et sain et améliorons notre culture sanitaire et sécuritaire.

### SÉCURITÉ

- Assurez-vous de savoir qui sont les secouristes pour votre bâtiment
- Occupez-vous de votre propre sécurité et de celle des gens qui vous entourent
- Rapportez aux Ressources Humaines ou au Sce HSE tous les accidents, ceux évités de justesse, les blessures, les maladies ou conditions non sûres pour que des actions appropriées puissent être menées
- Assurez-vous d'être bien formé pour le travail que vous effectuez
- Familiarisez-vous avec les extincteurs, les sorties de secours et les procédures d'évacuation d'urgence de votre bâtiment



Nous nous engageons pour la protection de l'environnement et nous faisons de l'utilisation économe des ressources et de l'efficacité énergétique un objectif d'entreprise essentiel dans nos processus de fabrication.

Protéger l'environnement et conserver ses ressources sont des objectifs de haute priorité pour notre entreprise. Une gestion environnementale mondiale garantit le respect de la législation et établit des standards élevés. Dès l'étape de développement du produit, le design écologique, la sécurité technique et la protection sanitaire doivent être des objectifs fixes.



Cindy Guo  
Pfeiffer Vacuum Chine

# Durabilité

Nous intégrons les exigences d'un environnement préservé dans le développement, la conception, les processus de fabrication, les emballages et l'expédition de nos produits.

Nous nous engageons pour un développement durable, pour la protection de l'environnement et la réduction de tout impact négatif que nous pourrions avoir sur notre environnement.

## La bonne chose à faire ?

### Qu'est-ce que je peux faire pour aider l'environnement ?

Vous pouvez être attentif à l'impact sur l'environnement lorsque vous effectuez vos tâches quotidiennes. Pensez notamment aux opportunités de recyclage et de diminution des quantités d'impressions quotidiennes. Demandez-vous si une visioconférence pourrait être une alternative potentielle à une réunion interne ; ou pensez au covoiturage pour vous rendre en réunion extérieure.



## II.IV Conflit d'intérêts

Un conflit d'intérêts est une situation dans laquelle les intérêts personnels d'un employé ou d'un tiers peuvent avoir un impact sur les intérêts de Pfeiffer Vacuum ou sur ceux de nos partenaires commerciaux. Il est très important que nos employés n'entrent pas dans des conflits d'intérêts ou de loyauté. Nous n'abusons pas de notre position ni de nos contacts pour nos bénéfices propres, ceux des membres de nos familles ou d'autres personnes avec qui nous avons une relation significative ou des entités dans lesquelles nous occupons une position financière importante.

Nous comptons sur tous nos employés pour que leurs décisions professionnelles ne soient pas influencées par leurs intérêts personnels et leurs relations.

Les employés sont tenus de d'informer immédiatement leurs responsables directs en cas de conflit potentiel entre leur travail et leurs intérêts privés.

## La bonne chose à faire ?

### Votre client vous demande votre aide. Sa fille recherche un emploi et aimerait que vous lui fassiez passer un entretien pour un poste chez Pfeiffer Vacuum. Que devriez-vous faire ?

Employer la fille de votre client dans votre équipe pourrait mener à un conflit d'intérêts apparent. Adressez-vous à votre supérieur direct pour obtenir des conseils et recommandations. Cependant, les opportunités d'embaucher des personnes talentueuses ne doit pas être négligée mais il doit s'agir d'un processus entièrement transparents et conforme à nos procédures de recrutement. Vous devez vous retirer de tout processus d'embauche potentiel si cela peut mener à un conflit d'intérêts maintenant ou à l'avenir.



## Emploi secondaire

Pendant la période d'emploi chez Pfeiffer Vacuum, tout emploi secondaire pouvant affecter les performances ou les intérêts de l'employeur est interdit. L'employé doit informer par écrit ses responsables directs et le département des Ressources Humaines avant de prendre un emploi secondaire. De plus, tout employé qui obtient un emploi extérieur ou gère des affaires externes ne doit pas :

- a) utiliser son temps de travail ou tout actif de Pfeiffer Vacuum pour l'autre emploi ;
- b) utiliser son poste chez Pfeiffer Vacuum pour solliciter du travail pour ses affaires externes ou pour obtenir un traitement de faveur ;
- c) participer à une activité de travail extérieur qui pourrait avoir un effet défavorable sur sa capacité à effectuer ses tâches chez Pfeiffer Vacuum ;
- d) utiliser les informations confidentielles de Pfeiffer Vacuum au bénéfice de l'autre emploi.

## Investissements financiers

Les employés qui ont acquis / qui prévoient d'acquérir des participations financières conséquentes dans des entreprises concurrentes, chez des clients ou des fournisseurs sont soumis à une obligation de divulgation pour obtenir l'accord préalable de leur service des Ressources Humaines.

Les intérêts financiers importants détenus par les membres de la famille directe des employés pouvant donner lieu à une situation de conflit d'intérêts doivent aussi être divulgués.

Par intérêts financiers on entend tous les intérêts financiers directs ou indirects s'élevant à :

- plus d'un pourcent de la valeur du capital d'une entreprise non cotée ou
- plus d'un pourcent des actions pour les entreprises cotées.



### CONFLIT D'INTÉRÊTS

#### En cas de problème de conflit d'intérêts, demandez-vous :

- Cette situation peut-elle créer ou sembler créer un avantage injuste pour moi, mes amis ou ma famille ?
- Par ma faute, Pfeiffer Vacuum risque-t-elle de violer des lois ou des accords avec nos clients ?
- Aurais-je « mauvaise presse » si cela était diffusé sur les médias sociaux ?

## II.V Notre engagement envers nos actionnaires

### Gouvernance d'entreprise

Nous gérons l'entreprise en conformité avec les standards les plus élevés et les meilleures pratiques en matière de gouvernance d'entreprise, conformément, notamment au code allemand de gouvernance des entreprises. Pour de plus amples informations, merci de vous référer à : <https://group.pfeiffer-vacuum.com/code-of-conduct>

Nous concentrons la gestion de l'entreprise sur la création de valeur pour nos actionnaires. Nous fournissons toutes les informations pertinentes pour leurs décisions d'investissement et ce sans discrimination.

### Conformité avec le marché des capitaux

La conformité avec les réglementations du marché des capitaux, plus précisément la réglementation sur les abus de marché (MAR) constitue la principale priorité et doit être respectée à tout moment. Non seulement les violations peuvent entraîner des dommages importants mais elles peuvent aussi gravement nuire à notre réputation et notre rentabilité. En tant qu'entreprise cotée, nous exécutons avec attention le large éventail de services relatifs à la conformité au marché des capitaux et au portefeuille des titres conformément aux réglementations et dans l'intérêt de nos actionnaires. De plus, nous remplissons consciencieusement nos devoirs relatifs à la transparence, à la divulgation juste et équitable ainsi qu'à la publicité ad-hoc.

### Informations privilégiées

Nous nous engageons dans le sens d'un négoce de titres équitable et durable. Il est important pour notre réputation de traiter les informations privilégiées conformément aux lois et réglementations applicables. Les informations privilégiées désignent toutes les informations non publiques qui ne sont pas encore connues sur le marché et dont la divulgation peut influencer considérablement le prix des parts affectées (par ex. des informations sur des acquisitions d'entreprises prévues, un accord stratégique pour un joint-venture entre deux entreprises, les résultats financiers, de nouveaux produits, des problèmes avec des produits ou encore des accords importants).

Les informations privilégiées doivent être divulguées au moyen d'une notification ad-hoc effectuée par l'entreprise pour le marché afin de permettre aux actionnaires et autres investisseurs de prendre des décisions éclairées. La divulgation peut uniquement être différée par l'entreprise dans certaines circonstances, quand une divulgation immédiate pourrait entraîner des effets nuisibles pour l'entreprise et dans la mesure où la confidentialité peut être assurée. Toute violation de la confidentialité relative aux informations privilégiées ou tout délit d'initié peut entraîner des sanctions considérables pour l'entreprise et une poursuite pénale pour l'employé concerné.

#### La bonne chose à faire ?

**Un employé de l'entreprise surprend une réunion entre le CEO et le CFO. Deux semaines avant que l'entreprise ne publie ses recettes, le CFO dévoile au CEO que l'entreprise n'a pas atteint ses objectifs de vente et a perdu de l'argent au cours du dernier trimestre. L'employé sait que son ami détient des parts de l'entreprise. Peut-il alerter son ami pour qu'il vende immédiatement ses parts ?**

Non. Cette transaction est considérée comme illégale car l'information utilisée n'a pas été divulguée au public. Cependant, si la transaction a lieu après la publication des recettes, elle n'est pas considérée comme illégale car il n'y a pas d'avantage direct par rapport aux autres traders ou investisseurs.



### INFORMATIONS PRIVILÉGIÉES

#### Exemples d' « informations privilégiées » sur une entreprise ou ses parts :

- Acquisitions, fusions ou cessions prévues
- Chiffres financiers ou de vente
- Plans opérationnels
- Investigations gouvernementales ou poursuites, règlements judiciaires en cours ou craints
- Changements au niveau de la direction ou d'autres équipes essentielles
- Développement de nouveaux produits
- Approbation ou rejet d'un produit par une entité gouvernementale

Au cours de votre travail dans l'entreprise ou avec nos clients, vous pourrez entendre ce type d'informations. Vous ne devez entreprendre aucune action sur cette base et vous n'avez pas le droit de partager ces informations avec des personnes extérieures à notre entreprise ou, même avec des personnes de notre entreprise qui n'ont pas un « besoin de savoir » lié aux affaires.



## III. Intégrité avec nos partenaires commerciaux

### III.I Concurrence loyale

Pfeiffer Vacuum s'engage en faveur d'une concurrence loyale, la considérant comme un moteur d'efficacité, d'innovation et d'excellence. Nous sommes présents dans de nombreux pays et nous agissons toujours conformément aux lois antitrust et sur la concurrence applicables à ces territoires.

Tout accord avec des concurrents visant à restreindre la concurrence constitue une grave violation de la loi. Ils sont non avenus et peuvent provoquer des amendes conséquentes. De tels accords incluent les arrangements avec les concurrents concernant : la fixation des prix, la répartition des clients ou marchés, la réduction des volumes ou capacités de production et le boycott de clients ou fournisseurs.

Les employés doivent également s'abstenir de partager avec les concurrents des informations sensibles du point de vue commercial. Il leur est aussi interdit d'obtenir des informations relatives aux concurrents par le biais de l'espionnage industriel, de la corruption, du vol ou de l'espionnage électronique ainsi que de divulguer sciemment des informations erronées sur un concurrent ou ses produits et services.



#### La bonne chose à faire ?

**Un représentant d'une autre entreprise du vide – un concurrent direct – m'a appelé et m'a demandé de me rendre à une réunion dans un autre pays au sujet de la « rationalisation » du marché pour un produit de vide que nous proposons tous les deux. La réunion de « rationalisation » a lieu en-dehors de l'UE. Serait-il possible pour moi de me joindre à cette réunion ?**

Non. Vous devez immédiatement contacter la Compliance Team. Assister à une réunion de « rationalisation » pourrait être la formation d'un cartel illégal. Ne vous laissez pas leurrer par des termes apparemment inoffensifs tels que « rationalisation ». Le fait que la réunion ait lieu dans un autre pays ne change pas le résultat. Cette réunion peut toujours violer les lois antitrust de l'UE ou de toute autre juridiction affectée.

**Vous participez à une conférence scientifique. Le soir, vous êtes approché par un représentant d'un concurrent direct qui vous demande comment vont les affaires chez Pfeiffer Vacuum ces derniers temps. Après le deuxième verre, il commande à poser des questions très détaillées sur des sujets spécifiques tels que les volumes fabriqués. Comment répondre ?**

Refuser poliment de fournir des détails. Tandis que vous pouvez discuter de développement de marché généraux ou de standards techniques rendus publics, vous ne devez pas parler de prix, de coûts, de capacités de production ou de volumes, surtout en référence à des clients et fournisseurs individuels, des produits ou des marchés. Un tel échange d'informations pourrait conduire à une coordination au sein des concurrents, ce qui augmenterait les prix. De plus, révéler de telles informations pourrait probablement être en violation avec vos obligations de confidentialité. Vous devez rapporter cet événement à la Compliance Team.



#### CONCURRENCE LOYALE

**Les informations sensibles du point de vue commercial relatives aux sujets suivants ne doivent pas être évoquées avec des concurrents :**

- Prix
- Coûts
- Volumes et capacités de production
- Clients (y compris les conditions et propositions)
- Marchés



### III.II Anti-corruption

Nous sommes convaincus que l'excellence de nos services est la clé de notre succès commercial. Pour cela, nous agissons avec tous nos partenaires commerciaux de manière transparente et en conformité avec les normes anti-corruption internationales, par exemple celles contenues dans le Pacte mondial des Nations Unies, ainsi que les lois anti-corruption applicables.

Nous interdisons toute forme de corruption. Nous ne permettons pas de promettre, d'offrir ou de donner quelque bénéfice ou avantage que ce soit pour influencer tout type de décisions (y compris les décisions officielles, administratives ou judiciaires) ni d'obtenir des avantages impropres pour l'entreprise. Il est également interdit d'accepter tout bénéfice ou avantage pouvant entraîner un manquement aux devoirs et obligations d'un employé.

#### La bonne chose à faire ?

**Vous vous rendez à une conférence internationale dans un pays en dehors de l'Europe et des États-Unis. Après votre arrivée à l'aéroport, l'officier de l'immigration vous offre gentiment une procédure accélérée pour seulement 50 €. Comme vous êtes déjà en retard à cause de votre vol retardé, vous pensez à accepter cette offre. Est-ce correct ?**

Même si vous risquez d'arriver en retard, vous ne pouvez pas payer ce montant de facilitation demandé par l'officier gouvernemental. Cela pourrait être considéré comme de la corruption dans certaines législations (par ex. la loi britannique sur la corruption de 2010).



#### DRAPEAUX ROUGES DURANT LES TRANSACTIONS AVEC DES TIERS

- Le contrôle des antécédents révèle un contexte ou une réputation entachée.
- La transaction implique un pays connu pour le versement de pots-de-vin. Pour cela, se référer à la liste Transparency International ([www.transparency.org](http://www.transparency.org)).
- Agent suggéré par un officiel du gouvernement.
- L'agent s'oppose aux exigences de conformité anti-corruption.
- L'agent a une relation personnelle ou professionnelle avec un fonctionnaire de l'État.
- Conditions de contrat ou de paiement inhabituelles telles que paiement en liquide, paiement dans la monnaie d'un autre pays ou paiement à une institution financière en dehors du pays du contrat.
- Demande que l'identité de l'agent reste confidentielle.
- La commission dépasse le taux en vigueur ou doit être payée en liquide.
- Indication que des paiements de facilitation sont requis pour que les affaires avancent.
- Demande de fausses factures ou de tout autre type de documents falsifiés
- Paiement dans un pays tiers ou à un autre nom.



### III.III Cadeaux et invitations

Les invitations de la part de partenaires commerciaux peuvent uniquement être acceptées si l'occasion et l'étendue de l'invitation sont appropriées ou si le fait de refuser l'invitation serait malpoli et si cela est conforme à notre politique globale de voyage et divertissement.

Si un partenaire commercial ou un membre du gouvernement demande ou offre un avantage personnel à un employé de Pfeiffer Vacuum, l'employé ne doit en aucun cas accepter et doit également informer tout de suite son supérieur ainsi que la Compliance Team responsable.



#### La bonne chose à faire ?

**Un commercial d'un fournisseur de Pfeiffer Vacuum apporte du chocolat et quelques calendriers muraux à notre bureau en guise de cadeaux de Noël. Puis-je accepter ces cadeaux et les partager avec mes collègues ?**

Oui, vous pouvez – toujours en partant du principe que ces cadeaux constituent une pratique usuelle et affichent une valeur appropriée.

**Pendant la négociation des prix, l'un de nos partenaires me propose de m'obtenir un billet pour un match de foot que j'ai vraiment envie de voir. Est-ce correct d'accepter le billet ?**

Non. Les employés de Pfeiffer Vacuum ne sont pas autorisés à accepter les cadeaux ou invitations de la part d'un individu ou d'une entreprise lors de négociations commerciales, de processus d'appel d'offre ou autres.

**Un client important organise un dîner pour célébrer l'anniversaire de son entreprise. D'autres professionnels importants seront présents.**

**Suis-je autorisé à accepter l'invitation ?**

Oui, pourvu que vous soyez clair sur le fait que vous acceptez l'invitation en tant que représentant de Pfeiffer Vacuum.

**Un partenaire commercial de Pfeiffer Vacuum nous a invités ma femme et moi à un week-end de golf dans un complexe cinq étoiles, hébergement et frais de voyages inclus en guise de remerciement envers un client de longue date. Puis-je accepter ?**

Non. La valeur du voyage excéderait certainement le seuil de la courtoisie.

Accepter l'invitation pourrait compromettre votre indépendance dans vos futures interactions avec le partenaire.



#### CADEAUX ET INVITATIONS

**Si vous n'êtes pas sûr de pouvoir recevoir ou donner un cadeau, répondez aux questions suivantes :**

- La valeur du cadeau ou de l'invitation est-elle conforme aux politiques internes ?
- Les politiques des partenaires commerciaux permettent-elles d'offrir des cadeaux ou invitations ?
- Suis-je autorisé à donner/recevoir du liquide, des cartes cadeaux, des certificats de cadeaux ou d'autres équivalents en liquide ?
- Le but du cadeau est-il d'obtenir un traitement spécial ou de faveur ?
- Est-ce légal de donner ou accepter le cadeau dans votre pays ?
- Le destinataire est-il un fonctionnaire d'État ?

Steffen Herrmann  
Pfeiffer Vacuum Allemagne



### III.IV Blanchiment d'argent

Le blanchiment d'argent désigne l'introduction d'argent illégal (par ex. issu du terrorisme, du trafic de drogue, de la corruption et d'autres actes criminels) ou de biens acquis illégalement dans le circuit financier et économique légal.

Nous combattons toutes les formes de blanchiment d'argent, nous prenons des précautions pour éviter d'être impliqués dans des problèmes de blanchiment d'argent et nous respectons les sanctions nationales et internationales applicables, les réglementations d'embargo et les autres restrictions des législations de commerce étrangères.



#### La bonne chose à faire ?

**Un client vous a demandé de payer la commande à partir de plusieurs comptes et en utilisant une combinaison de différents modes de paiement (par ex. liquide et chèque). Que devriez-vous faire ?**

C'est un comportement suspect qui implique potentiellement du blanchiment d'argent. Vous devriez immédiatement consulter la Compliance Team. Vous ne devriez poursuivre la transaction, y compris accepter le paiement de la contrepartie seulement après que la Compliance Team vous ait indiqué comment procéder.

### III.V Affaires internationales et contrôle des exportations

Pfeiffer Vacuum est une entreprise mondiale. Pour toute l'étendue de nos activités internationales, nous devons respecter les réglementations de l'exportation.

De nombreuses lois nationales et internationales ainsi que des embargos limitent ou interdisent l'importation, l'exportation ou le commerce intérieur de marchandises, technologies et services ainsi que les transactions monétaires et le déplacement de capitaux. Les limitations et interdictions peuvent être dues à la nature des marchandises, au pays d'origine, au pays dans lequel les marchandises doivent être utilisées ou à l'identité du partenaire commercial.

Nous sommes aussi engagés dans le combat contre la contrebande. Pour toutes les importations et exportations que nous effectuons, chaque entité au sein du groupe Pfeiffer Vacuum et ses employés doivent respecter les réglementations d'exportation et de douanes respectives.

## IV. Protection des actifs de l'entreprise

### IV.I Protection des actifs de l'entreprise, sécurité des produits et savoir-faire

#### Protection des actifs de l'entreprise

Nos actifs sont utilisés pour atteindre nos objectifs commerciaux et il est dans notre intérêt de protéger nos biens et nos actifs. Les actifs peuvent être financiers, physiques ou incorporels. Nos actifs doivent uniquement être utilisés à des fins appropriées et autorisées ; toute utilisation inappropriée ou non autorisée est interdite.

Chaque employé est tenu de traiter tous les équipements opérationnels, en particulier des machines et outils ainsi que les systèmes d'information et de communication, avec précaution et conformément à leur emploi prévu. Le poste de travail et toutes les installations au service du personnel de l'entreprise doivent toujours être en ordre et tout dommage doit être rapporté au superviseur.

#### Sécurité des produits

Notre succès est déterminé par la sécurité et la fiabilité de nos produits ainsi que leur performance. La sécurité des produits commence dès l'étape du développement, elle continue pendant les processus d'approvisionnement et de production et revêt une importance fondamentale lors de l'installation de nos produits sur le site du client et pendant la maintenance.

Une multitude de dispositions légales concernant le développement, la production, l'approbation et la vente de nos produits sert à garantir leur sécurité. Les produits Pfeiffer Vacuum ne doivent pas mettre en danger la sécurité et la santé des utilisateurs et doivent respecter certaines normes de qualité.

#### Savoir-faire

Pfeiffer Vacuum dispose d'un savoir-faire de grande valeur ainsi que de secrets commerciaux et industriels. Ces connaissances forment la base de notre succès commercial. Il en va de notre responsabilité de garantir la confidentialité, la disponibilité et l'intégrité de ces informations, qu'elles soient sous forme électronique ou papier.

Toute transmission non autorisée du savoir-faire ainsi que des secrets commerciaux et industriels, leur altération, destruction ou publication non autorisées peuvent causer des dommages importants à l'entreprise. Cela peut entraîner des sanctions professionnelles, civiles et criminelles pour l'employé concerné.

#### La bonne chose à faire ?

##### **Quand je me rends à Pfeiffer Vacuum en train, je passe parfois des appels téléphoniques en rapport avec le travail. Est-ce problématique ?**

Vous devez veiller à ne pas parler d'informations non publiques sur l'entreprise dans des lieux publics tels que les taxis, trains, avions, ascenseurs ou lors de conférences et salons. Lorsqu'il est absolument nécessaire de passer un appel dans un lieu public, faites attention à votre environnement.



# Protection

La sécurité informatique soutient la protection de la propriété intellectuelle contre les accès par des tiers non autorisés, contre le vol de données, la fuite du savoir-faire ou les conséquences des logiciels malveillants via diverses mesures de sécurité informatique telles que les mots de passe, les programmes antivirus et les concepts d'accès.

Nous reconnaissons la propriété intellectuelle des concurrents et partenaires commerciaux. Tous les employés sont tenus de garder les secrets commerciaux et industriels des tiers et de ne les utiliser que selon les termes convenus avec la tierce partie concernée.

En outre, les employés ne sont pas autorisés sans approbation à prendre part à des discussions publiques (par ex. lectures, forums Internet, etc.) ou à publier des informations sur l'entreprise (par ex. sur Internet) en tant qu'employés de Pfeiffer Vacuum.

La divulgation de secrets de l'entreprise peut avoir un impact négatif sur le succès futur de l'entreprise et des employés.

## IV.II Documentation et rapports adéquats

Nous nous assurons que des contrôles appropriés sont mis en place pour évaluer et gérer le risque pour nos affaires, nos employés et notre réputation. Nous préparons nos rapports d'affaires, financiers et comptables de manière précise et fiable.

Nous collaborons et facilitons le travail des unités d'audit et d'inspection internes et d'autres unités de contrôle internes ainsi que celui des auditeurs externes et des autorités compétentes. Pfeiffer Vacuum s'engage à effectuer des rapports précis et fidèles à la réalité. Cela s'applique aussi aux relations avec les investisseurs, les employés, les clients et les partenaires commerciaux, ainsi qu'avec le public et tous les offices gouvernementaux. Tous les dossiers et rapports produits en interne et distribués à l'extérieur doivent être précis et fiables.



### DOSSIERS COMMERCIAUX

**Veillez à être précis lorsque vous préparez un dossier commercial. Voici quelques exemples de dossiers commerciaux :**

- rapports de dépenses
- actures
- relevés de temps
- rapports financiers
- fichiers et révisions personnels
- business plans
- contrats
- listes des clients
- informations marketing

消火栓  
Fire Hydrant

火

PFEIFFER VACUUM

Clarence Meng  
Pfeiffer Vacuum China

### IV.III Protection des données et sécurité des informations

#### Protection des données

Nous traitons les données personnelles conformément aux dispositions applicables en matière de protection des données. Les données sont considérées comme personnelles si elles contiennent des informations personnelles ou factuelles sur une personne connue ou pouvant être identifiée à partir desdites données, notamment l'adresse, la date de naissance, les coordonnées bancaires, la religion, les données relatives à la santé, etc. de nos clients, collaborateurs, fournisseurs et actionnaires ainsi que de toute autre personne. Nous attachons une grande importance à la protection des informations qui nous sont confiées et nous tenons à garantir leur confidentialité.



#### La bonne chose à faire ?

**Vous remarquez qu'un collègue copie des données de la base de données de l'entreprise et vous avez des suspicions quant à l'utilisation prévue. Que devriez-vous faire ?**

Vous devez rapporter immédiatement ce fait à votre supérieur direct ou à votre directeur. Ils doivent demander à l'individu les raisons pour lesquelles il copie les données et prendre les mesures nécessaires..

Il est dans notre intérêt de protéger les données personnelles contre toute collecte, tout stockage, toute modification, toute diffusion ou toute suppression non autorisés. Nous demandons à nos collaborateurs de protéger les données personnelles confiées à l'entreprise contre tout traitement illégal et toute utilisation abusive, et de prendre les mesures appropriées pour les protéger.

#### Sécurité des informations

La réputation de l'entreprise dépend fortement des actions et de l'intégrité de nos employés. Il est interdit aux employés d'utiliser ou de copier des logiciels des systèmes informatiques de Pfeiffer Vacuum à des fins privées et d'installer des logiciels privés sur du matériel de l'entreprise sans permission du département informatique.

Les services d'e-mail et l'accès à Internet sont principalement pourvus à des fins professionnelles. Vous devez respecter les mêmes standards de soins et d'usage coutumier que pour les communications papier lorsque vous envoyez et recevez des e-mails et des pièces jointes sur votre compte Pfeiffer Vacuum.

Dans aucun cas vous ne devez abuser des systèmes informatiques de Pfeiffer Vacuum, de l'accès à Internet, des comptes de messagerie ou de tout autre moyen d'information et de communication à des fins illégales ou contraires à l'éthique. Rechercher, télécharger ou transférer des informations avec un contenu de nature raciste, propagandiste ou pornographique ou glorifiant la violence est considéré comme particulièrement abusif et peut conduire à de sévères sanctions.



#### La bonne chose à faire ?

**Vous téléchargez une copie du fichier d'installation de Microsoft Word sur une clé USB et vous prévoyez de l'installer sur votre ordinateur privé. Vous pensez que Pfeiffer Vacuum ne sera pas lésé car le fichier d'origine reste sur son système. Pouvez-vous le faire ?**

Non. Lorsque Pfeiffer Vacuum achète des logiciels, c'est généralement associé à un contrat de licence avec le fabricant du logiciel. Utiliser le logiciel à des fins privées enfreindrait probablement un tel contrat de licence et Pfeiffer Vacuum pourrait être tenu responsable des actes de ses employés.



# Protection

## IV.IV Communication publique

Toute communication avec des parties externes, telles que nos clients, nos actionnaires ou même les médias, doit être claire et fidèle à la réalité. Nous vous incitons à la prudence lorsque vous utilisez les médias sociaux et e-mails. Souvenez-vous que, une fois que vous avez fait une déclaration publique, vous n'avez aucun contrôle sur ce qui lui arrive et sur qui l'utilise.

Toute communication externe doit être approuvée par notre équipe Corporate Communications, basée au Siège du Groupe.

La communication interne est tout aussi importante car elle peut facilement s'échapper dans le monde extérieur.

Ayez toujours conscience que votre auditoire peut ne pas être celui à qui vous vouliez vous adresser.

### La bonne chose à faire ?

**Vous avez été approché par une journaliste qui écrit un article sur le marché de l'emploi – elle est désireuse de connaître votre opinion en tant qu'expert de l'industrie. Que devriez-vous faire ?**

Rapportez cette demande à votre équipe de Corporate Communication au Siège. Ils travailleront avec vous pour s'assurer que notre réponse corresponde à nos valeurs et notre direction ou ils trouveront le meilleur interlocuteur pour le sujet.



Isabell Kühn  
Pfeiffer Vacuum Allemagne



# Responsabilité

## V. Responsabilité sociale de l'entreprise

Nous nous considérons comme une entreprise citoyenne active et nous essayons d'apporter notre contribution aux communautés qui nous entourent. Nous utilisons nos dons et parrainages pour promouvoir des actions locales axées sur le travail des personnes handicapées, l'aide aux enfants, l'éducation, la science et le sport. Nos dons sont volontaires, nous ne demandons rien en échange et nous respectons les lois en vigueur ainsi que des réglementations locales.

Nous excluons catégoriquement les donations, en liquide ou de tout type, à des partis politiques, des candidats politiques, des responsables de cabinets politiques ou des représentants de l'administration publique.



## VI. Exigences et étendue

### Mise en place du Code de conduite

Un « Compliance Manager » nommé spécialement est responsable de la mise en place et du respect de ce Code de conduite.

La direction de Pfeiffer Vacuum et ses filiales dans le monde entier doivent encourager activement la distribution à large échelle du Code de conduite et garantir que les règles qui y figurent soient appliquées de manière permanente.

Ce Code de conduite aidera à comprendre nos valeurs, notre culture et notre façon de travailler. Cependant, les employés peuvent être confrontés à des situations complexes où ils auront l'impression que ces documents ne fournissent pas une réponse claire. Si tel est le cas, nous attendons des employés qu'ils abordent le sujet avec leurs supérieurs directs ou le Service des Ressources Humaines concerné, ou encore la Compliance Team.

Les membres du Conseil et les cadres supérieurs sont responsables du respect de ce Code de conduite. Les managers doivent communiquer clairement aux employés que les violations de la loi sont désapprouvées et auront des conséquences sur leur travail et ou sur leur contrat de travail.

L'entreprise procédera à une révision régulière de ce Code de conduite et le Conseil d'administration décidera des amendements nécessaires.

### Gestion par l'exemple

Les membres du Conseil, les directeurs et les superviseurs ont une fonction importante en tant que modèles pour le respect de ce Code de conduite.

Ils ont les responsabilités suivantes :

- Être un exemple de comportement éthique.
- Encourager leur équipe à parler des problèmes.
- Communiquer un message positif quant à leur engagement envers l'éthique et la conformité.
- Promouvoir nos valeurs, le Code de conduite et la conformité avec les politiques et la loi.
- Soutenir activement la prise de conscience relative à l'éthique et à la conformité ainsi que les programmes de formation.
- Être ouvert à la communication.
- Écouter et répondre de manière équitable aux problèmes des employés.
- Trouver des solutions satisfaisantes et complètes pour les problèmes éthiques.
- Faire remonter les problèmes lorsque de l'aide supplémentaire est nécessaire.

Les standards utilisés pour évaluer une potentielle mauvaise conduite des membres du Conseil, des directeurs et des superviseurs sont plus strictes que celles utilisées pour les autres employés.

### Tolérance zéro

Bien que ce Code de conduite vous serve de guide pour certaines situations, il existe des domaines spécifiques dans lesquels nous avons une politique de tolérance zéro :

- Pratiques de travail dangereuses, illégales ou non éthiques
- Violence et agression
- Discrimination, intimidation et harcèlement
- Corruption
- Représailles contre une personne qui s'exprime et fait ce qui est juste



Katia Witting-Alvites  
Pfeiffer Vacuum Allemagne

## VII. Contact et assistance

### Rapporter une violation

Si vous avez connaissance d'un éventuel problème de conformité avec ce Code de conduite, nous vous encourageons à en parler. Toutes les problématiques sont prises au sérieux et la personne les exprimant ne doit craindre aucune mesure disciplinaire ou sanction même si la prétendue mauvaise conduite n'est pas confirmée.

Si le Code de conduite est enfreint, les employés peuvent en informer leur superviseur et/ou le Compliance Manager. Les rapports de violation du Code de conduite peuvent également être faits sous couvert de l'anonymat en utilisant nos lignes de rapport indiquées ci-dessous. Lorsque l'identité du plaignant est connue, elle est gardée confidentielle. Des investigations pour clarifier les faits sont menées aussitôt et des contre-mesures adaptées sont prises. Sur demande, le plaignant peut être informé du traitement de sa plainte.

Dans le souci de préserver un environnement de travail ouvert et de garantir un suivi plus efficace de votre rapport, nous vous encourageons à vous identifier lorsque vous rapportez une violation éventuelle.

Cependant, la confidentialité est garantie si c'est le souhait de la personne à l'origine de l'accusation.



### Parlez-en!

**Si vous pensez que vous avez été victime de discrimination, de harcèlement ou si vous n'avez pas reçu des opportunités équitables au travail, nous vous encourageons à déposer une plainte auprès de :**

- Votre supérieur direct
- Votre directeur
- Votre directeur non hiérarchique
- Vos Ressources humaines
- La Compliance Team
- Notre système d'alerte en ligne

### Interlocuteurs

Pfeiffer Vacuum dispose d'un Compliance Manager dont la tâche est de traiter de manière indépendante et objective tous les problèmes rapportés. Le Compliance Manager doit répondre aux questions des employés et les conseiller pour les problèmes relatifs à ce Code de conduite. Le Compliance Manager est tenu de traiter toutes les informations de manière confidentielle.

Nous encourageons expressément tous les employés à communiquer tous les problèmes relatifs à ce Code de conduite au Compliance Manager. Nous vous assurons que les employés donnant des informations au Compliance Manager ne souffriront d'aucune conséquence négative.

Le Compliance Manager du groupe Pfeiffer Vacuum Group est Madame Katia Witting-Alvites (e-mail : [katia.witting-alvites@pfeiffer-vacuum.de](mailto:katia.witting-alvites@pfeiffer-vacuum.de) ; téléphone : +49 6441 802 1130).

### Politique anti-représailles

Pfeiffer Vacuum a une politique anti-représailles contre toute personne rapportant des inquiétudes en bonne foi. Vous ne perdrez pas votre emploi ou vos bénéfices et vous ne serez pas rétrogradé, suspendu, menacé, harcelé ou discriminé pour avoir fait part de vos inquiétudes en toute bonne foi. Toute personne en violation avec notre politique anti-représailles fera l'objet d'une sanction disciplinaire, ce qui peut inclure un renvoi avec ou sans préavis, conformément à la législation applicable.

#### La bonne chose à faire ?

##### **J'ai peur d'être pénalisé ou traité différemment si je dénonce.**

Si vous suspectez un méfait, vous devez toujours faire un rapport. Si, à la suite de votre action, vous êtes victime de représailles ou de harcèlement, nous mènerons l'enquête et nous prendrons des mesures appropriées contre le harceleur, conformément à nos politiques internes.



### Mesures disciplinaires

Pfeiffer Vacuum ne tolère aucune violation des lois, réglementations et standards de conduite internes.

Les employés qui n'adhèrent pas à ce Code de conduite peuvent être soumis à des mesures disciplinaires appropriées ou à des sanctions, telles que prévues dans les réglementations applicables.

Les directeurs de Pfeiffer Vacuum, y compris les superviseurs, peuvent aussi faire l'objet de mesures disciplinaires s'ils manquent à détecter une infraction ou si une telle défaillance est imputable à une supervision inadéquate des employés sous leur responsabilité.



**Pfeiffer Vacuum Technology AG**

Berliner Strasse 43

35614 Asslar

Allemagne

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

