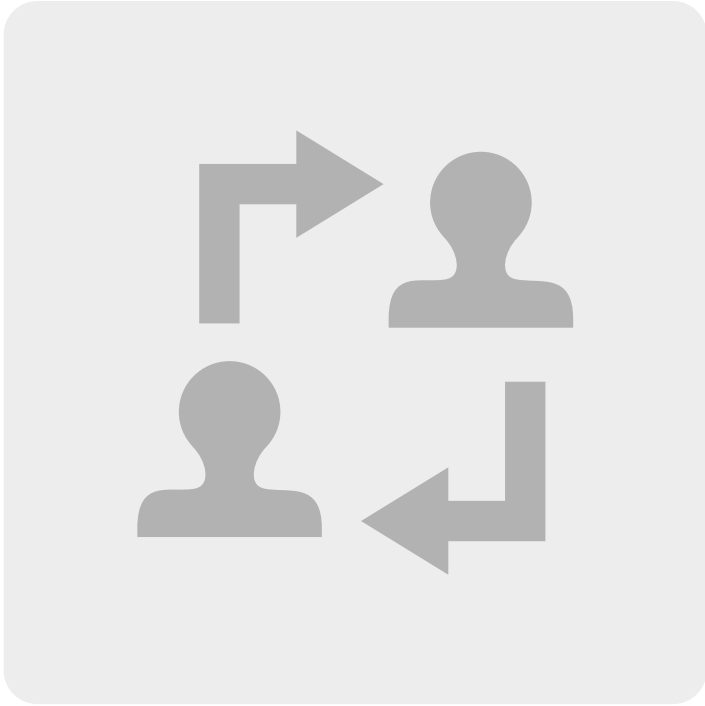


# 行為準則



# 價值

|                         |          |
|-------------------------|----------|
| <b>I. 簡介</b> .....      | <b>6</b> |
| I.I 我們的價值觀 .....        | 6        |
| I.II 我們的商業指導原則：誠信 ..... | 8        |
| I.III 我們的行為準則 .....     | 8        |

# 永續性

|                            |           |
|----------------------------|-----------|
| <b>II. 我們公司的誠信之道</b> ..... | <b>10</b> |
| II.I 平等與相互尊重 .....         | 10        |
| II.II 職業發展與報酬 .....        | 11        |
| II.III 健康、安全與環境 .....      | 11        |
| II.IV 利益衝突 .....           | 13        |
| II.V 我們對利害關係人的承諾 .....     | 14        |

# 廉正的

|                             |           |
|-----------------------------|-----------|
| <b>III. 與商業夥伴坦誠相待</b> ..... | <b>16</b> |
| III.I 公平競爭 .....            | 16        |
| III.II 反賄賂與反貪污 .....        | 17        |
| III.III 禮品與娛樂招待 .....       | 18        |
| III.IV 洗錢 .....             | 20        |
| III.V 國際業務與出口控制 .....       | 20        |

# 捍衛

|                             |           |
|-----------------------------|-----------|
| <b>IV. 保護公司資產</b> .....     | <b>21</b> |
| IV.I 保護公司資產、產品安全和專業知識 ..... | 21        |
| IV.II 適當的文案記錄與呈報 .....      | 22        |
| IV.III 資料保護與資訊安全 .....      | 24        |
| IV.IV 大眾傳播 .....            | 25        |

# 責任

|                        |           |
|------------------------|-----------|
| <b>V. 企業社會責任</b> ..... | <b>27</b> |
|------------------------|-----------|

# 遵循

|                          |           |
|--------------------------|-----------|
| <b>VI. 要求與適用範圍</b> ..... | <b>28</b> |
|--------------------------|-----------|

# 大聲說出來!

|                         |           |
|-------------------------|-----------|
| <b>VII. 聯絡與支援</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.

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 and blue striped tie. He is standing against a dark background.

Thilo Rau  
CIO

## 我們的承諾

親愛的各位同仁：

普發真空 (Pfeiffer Vacuum) 的產品行銷世界各地，我們的真空專家在 60 多個國家和地區為客戶提供現場支援。高質素、可靠與先進的技術解決方案都是普發真空的代名詞。多年以來，本公司憑藉技術優勢樹立了眾多里程碑，躋身為行業之翹楚。

全球業務前景非常樂觀，但在與員工、客戶、商業夥伴與利害關係人打交道時，始終以遵循高道德與誠信標準為經營活動的第一要務。這意味著我們不單是要遵守法令法規，還必須在經營與行為方式方面樹立榜樣。

抱持誠信是普發真空的經營之道。誠信是我們公司的核心價值之一，是與商業夥伴建立信任關係的基礎，也是證明這份信任的試金石。誠信是我們身為世界領先的真空產業供應商，達到卓越營運和持續成功的先決條件。

我們深信，成功的永續經濟與遵守法律及內部標準是密不可分的。普發真空集團的成功與聲譽取決於各位同仁的行為。我們每個人均應透過工作為公司的成功作出貢獻。

一名員工的不當行為就會危及整個集團的聲譽，並可能對公司造成重大損害。因此我們呼籲大家，將本行為準則作為業務決策的指引。除了「零容忍」原則外，管理委員會亦致力於從根本上推行此行為準則。

如不遵守此行為準則可能導致違反法律法規並造成聲譽損失，還可能使個人招致紀律處分或遭受解僱。因此懇請諸位務必熟讀本準則，讓遵章守紀成為日常習慣。

若對本行為準則的內容或具體情況下的處理方式有任何疑問或擔憂，請向直線管理者、本地人力資源團隊或 Compliance Team 尋求指導。

不論是諸位還是整個普發真空集團的管理人員，我們全體同仁均應為公司的聲譽負責。讓我們攜手合作，共同踐行本行為準則，在我們歷經多年努力建立起來的強大框架內取得更高成就。

謹致問候



Wolfgang Ehrk  
CEO & COO



Thilo Rau  
CIO

## I. 簡介

### I.1 我們的價值觀

我們的價值觀至關重要，是公司日常營運所遵循的原則，也是整個準則的依據來源，指引我們的經營方式以及與其他各方的關係。這些價值觀是我們多年來取得成功的基礎，同時也鞏固了所有利害關係人對我們的信任。

誠信是我們行為處事的核心，因為它意味著我們按照自己的價值觀行事。

#### 尊重

我們尊重各級業務中接觸到的所有人，推崇開放且公平的互相溝通。我們重視背景多元且才能出色的員工，並為他們提供支援，以便他們充分發揮潛力。

我們以互相尊重、公平待遇與真誠態度為原則肩負客戶、員工與商業夥伴的各種利益，並在業務發展與道德行為上都力求卓越。

#### 以客戶為中心

我們致力於透過提供優質的產品與服務來為客戶提供最佳價值。我們認為業務的成功取決於客戶，因此我們致力於傾聽與積極回應客戶需求，努力超越他們的期待。

我們希望透過卓越的解決方案與支援為客戶增加價值。我們與客戶保持著密切的關係，務求通過不斷的合作與其建立個人而長期的關係。

#### 保護多元而具包容力的文化

我們尊重人權，把《聯合國世界人權宣言》與《國際勞工組織宣言》的原則納入我們自己的原則當中。我們提倡機會平等，公平公正地對待所有人，不因為種族、膚色、國籍、民族、宗教、性別、性取向、公民身份、年齡、殘疾或家庭責任而歧視任何人。

#### 公平對待客戶、供應商與競爭者

我們以高度透明的方式與客戶、供應商及政府機構打交道。我們禁止一切形式的賄賂，不允許通過承諾、提供或給予任何利益或好處來影響任何類型的決定。在任何情況下，我們均不允許對商業夥伴作出不道德與不專業的行為。

我們以誠實守信的原則約束針對競爭對手的行為，從而禁止不公平競爭。特別是，我們禁止以任何形式非法使用其他公司的品牌，使用虛假或不準確的資訊來詆毀競爭對手或非法獲取機密資訊。普發真空遵守反壟斷法的原則。



Anna-Charlotte Rausch  
Pfeiffer Vacuum Germany

## 遵守規章制度與法律

遵守所有適用法令、法規是普發真空集團的基本原則。每個員工都必須遵守所屬法律體系中的法律、法規。在任何情況下都必須避免違法。

無論法律會對相關行為作出怎樣的制裁，任何違法的員工都會因為違反工作職責而受到紀律處分。

## 環境責任

我們在全球均採取肩負社會責任以及高效率的營運模式，致力保護環境與利害關係人的健康與安全。

為了地球與子孫後代的利益，我們必須充當環境的管理者。在任何時候都必須努力滿足或超越所有適用法律、法規的要求以及國際認可的環境標準。

## I.II 我們的商業指導原則：誠信

本行為準則傳達了普發真空在商業道德方面的承諾，解釋了在所有行為中追求誠信與高度透明，遵循我們的文化與價值觀代表甚麼意思。

我們的商業決策必須符合最高的道德原則、一致的規則框架以及被普遍接受且被認為是公平的整體價值觀，這才是造就長遠成功之道。

合規與誠信有着直接關係。畢竟，誠信行事也有賴於遵守相關法律、法規。違反相關法律、法規的行為將被調查與處罰。

我們的行為準則將助我們確保所有商業活動均符合最高的道德、法律與專業標準。它是我們與所有利害關係人保持誠信關係的指導方針。

## I.III 我們的行為準則

為了幫助員工了解公司的核心價值以及公司對員工的行為有何期望，我們訂立了這份行為準則，希望以此為他們提供支援。它為普發真空集團全球的員工提供指引與支援，而高標準的道德行為與對本地法律、法規的遵從對於保護我們的商業聲譽與長期成功而言是至關重要的。



### 做正確的事？

#### 若本準則與法律衝突，我該如何做？

首先，始終將遵守法律放在首位。本準則的要求通常比法律更嚴謹，所以員工應以本準則中的規定為準。



我們必須不斷踐行各項企業價值，讓我們的員工、商業夥伴與利害關係人能夠完全信賴我們。如果本地法律比本準則更嚴格，則應以本地法律為準。若您對本準則、任何規定或法規的含義或適用性有任何疑問，請向本地人力資源或Compliance Team查詢。

普發真空的全球員工必須閱讀、理解並遵守我們的準則與內部政策。您必須花時間閱讀並理解所有文件。

本行為準則可從公司網站上下載：

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

### 什麼是正確的行為？

普發真空集團經常與代表各方利益的不同人員、機構與代表打交道。我們的企業形象取決於員工在商界中的表現。

個人的誠信與正確判斷是無可替代的。在每次面臨困難時，請思考以下問題：

1. 我的行動或決定合法嗎？
2. 所做的事情是否符合本準則及其他集團政策的條文與精神？
3. 是否正確並且不存在任何個人利益衝突？
4. 我的行為或決定是否經得起社會大眾的審視？如果登上報紙，會留下什麼印象？
5. 我的行為或決定是否能保護普發真空集團遵循高道德標準的企業聲譽？

如果每條問題的答案都是肯定的，則該行為或決定極有可能是符合以下處事原則的正確決定。

如果您不確定，那就去問吧！一直問到您確定為止！

### 做正確的事？

#### 我如何判斷自己的做法是正確的？

做正確的事不一定是最容易的選擇，但從最終結果來看會是您最佳的決定。當作出與自己信仰一致的決定時，我們會更為安心並能發揮自己的最佳潛力。做他人認為正確的事也是在做對自己而言正確的事。



## II. 我們公司的誠信之道

### II.1 平等與相互尊重

我們主張公平的待遇和工作條件。包括自由選擇職業，也就是禁止強迫或奴役員工、販賣人口或僱用童工，履行法律或合同規定或約定的賠償責任，保障結社自由以及員工在工作中獲得人道對待的權利。現代的奴役行為屬於犯罪，是對基本人權的侵犯。

我們致力保障所有員工的自由與平等，確保其不受種族、膚色、性別、語言、宗教、政治立場或其他意見、國籍或社會出身、出生或其他狀況所影響。我們按照《聯合國世界人權宣言》與《國際勞工組織宣言》的原則行事。



#### 做正確的事？

團隊的直線管理者對某個不同種族的同事抱持越來越深的敵意。您覺得團隊的氛圍正在惡化，尤其是當其他團隊成員跟從該管理者的做法時。您會怎樣做？  
向主管表達你的憂慮。或者向人力資源或Compliance Team呈報。



#### 做正確的事？

只有身體上的才算是騷擾嗎？  
絕非如此！騷擾也可以是言語上或非言語上的。言語與手勢的攻擊性並不亞於肢體行為。笑話、下流動作、嘲諷的話語、暗示或侮辱性聲音、造謠或針對種族的評論均可歸類為騷擾，並可能造成充滿敵對情緒的工作環境。

多樣性是我們的日常業務與文化的重要組成部分。我們不容忍任何情形下的歧視、(性)騷擾或言語謾罵。

騷擾包括當事人不接受的言語行為、非言語行為、實際行為，或是任何造成威嚇、冒犯或帶有敵意的工作環境之行為。我們絕對不允許騷擾他人之行為，造成其他員工在其工作環境中感到不自在。普發真空集團絕不容忍任何造成同事受辱、蒙羞或窘迫的行為，包含言行舉止。本集團亦絕不容忍為了刻意排擠及羞辱員工而進行任何形式的霸凌。



#### 做正確的事？

##### 什麼叫做性騷擾？

帶有性意味、當事人不接受、對合理之人構成冒犯的言語行為、非言語行為或實際行為皆可能構成性騷擾。性騷擾有許多種，例如：

- 帶有性意味的追求、提出性要求，或當事人不接受的約會要求
- 帶有性傾向的玩笑、圖片、文字或電子郵件訊息
- 對外表做出露骨或詆毀的評論
- 展示帶有性暗示的圖片或色情影像

## II.II 職業發展與報酬

我們會向員工傳達公司的目標與策略，以便他們能有的放矢，對公司的願景充滿熱情。

我們支援員工的個人與專業發展，鼓勵員工提升技能，儲備知識。

我們的選拔、招聘、訓練與內部晉升政策均基於與技能、能力與優點相關的明確標準。我們會及時向員工說明公司如何評估員工的工作績效。

我們希望員工積極參與評估流程，從而不斷提高自己的表現。

我們根據所處勞工市場的標準給予員工合理的薪酬。

## II.III 健康、安全與環境

我們為員工及合作夥伴提供安全的工作環境。我們有適當的機制來避免在工作場所中出現與工作相關的事務、受傷或疾病，並嚴格遵守所有相關法規與出現在工作場所之危險情形的預防管理。

我們不會在安全規範、行為或條件方面打馬虎眼。沒有哪份工作值得我們將一個人的健康或生命置於危險之中。因此，我們希望所有員工遵守公司的健康、安全與保安規定，促進安全健康的工作環境，改善我們的健康與安全文化。

### 安全

- 確保您知道所處建築物中的急救員是誰
- 注意自己與四周人員的安全
- 向人力資源部呈報任何事故、險情、受傷、有損健康或不安全的情況，以便採取適當的措施
- 確保您接受過相應工作的適當訓練
- 熟悉建築物內的滅火器、消防出口與緊急疏散程序



我們承諾將環保作為一項企業目標，並宣佈將節約使用資源與提高效能作為生產過程中的一個關鍵生產要素。

保護環境與節約資源是公司的首要目標。我們會實施全球性的環境管理，旨在確保我們並未違反法律並為此目的設定更高標準。我們從產品開發階段開始便採用環保設計，確保把技術安全與健康保護納入固定目標中。



Cindy Guo  
Pfeiffer Vacuum China

# 永續性

我們將完整環境的要求融入到產品的開發、設計、製造流程、包裝與運輸當中。

我們致力於可持續發展，保護環境與減少對周邊環境的負面影響。

## 做正確的事？

### 我能做些什麼來幫助保護環境？

當您在普發真空公司從事日常工作時，可以思考對環境的影響。考慮循環再用的可能性，又或者是減少每天列印的數量。另外可以考慮用電話會議取代內部會議的可能性；或者如果要去其他場所開會，可以考慮拼車。



## II.IV 利益衝突

利益衝突是指員工或第三方的個人利益影響到普發真空或公司商業夥伴的利益。確保公司員工不會捲入利益衝突或出現忠誠問題對我們來說非常重要。我們不會濫用職權或人脈來謀取私利，不論對象是自己、家人或其他與我們有重要關係之人或您擔任重要財務職位的實體。

我們有賴所有員工不受個人利益或關係影響而作出公正的商業決策。

若工作與私人利益之間出現潛在的衝突，員工有義務立即通知其直線管理者。

## 做正確的事？

您的客戶請您幫忙。她的女兒正在找工作，希望您給她面試的機會，為她在普發真空安排個職位。你應該怎樣做？

將客戶的女兒招納到自己的團隊中可能會導致利益衝突。向您的部門管理者尋求建議或指導。然而，我們亦不應錯過招聘到實幹人才的機會，只是必須確保招聘流程完全透明，並且符合公司人力資源部門的程序。您應該迴避任何可能在目前或未來導致利益衝突的招聘流程。



## 第二職業

在普發真空工作期間，嚴禁從事任何可能影響工作表現或僱主利益的第二職業。員工在接受任何第二職業前，必須以書面形式通知其直線管理者與人力資源部。此外，任何獲得外聘工作或擁有外部業務的員工不得：

- a) 將任何工作時間或任何普發真空資產用於另一份工作；
- b) 利用在普發真空的職位為外部業務招商或取得優待；
- c) 參加可能對其在普發真空履行職責產生不利影響的外部僱傭活動與/或
- d) 使用普發真空的機密資料為其他僱主謀利。

## 金融投資

如果有員工已收購/計劃收購競爭企業、客戶或供應商的重大金融權益，他有義務向人力資源部門如實報告並取得事先許可。

若員工的直系親屬持有可能導致利益衝突的重大金融權益也必須予以揭露。

重大金融權益是指直接或間接的金融利益，其金額：

- 占非上市公司資本價值的百分之一以上，或
- 占上市公司股票價值的百分之一以上。



## 利益衝突

當存在利益衝突問題時，請對自己作出以下提問：

- 會否為我或我的朋友與家人帶來或看似會為其帶來不正當的利益？
- 我是否將普發真空置於違法或違反客戶協議的風險之中？
- 如果這事在社交媒體上傳播開去會不會很糟糕？
- 會影響到我的工作嗎？

## II.V 我們對利害關係人的承諾

### 公司管理

我們按照公司管理的最高標準與實踐範例來管理公司，遵守《德國公司管理法規》等法定要求。詳情請參閱：<https://group.pfeiffer-vacuum.com/code-of-conduct>

我們公司的經營重點是為股東創造價值。我們會及時且毫無差別地向他們提供投資決策所需的相關資訊。

### 基本市場合規

遵守資本市場規章制度，當中以市場濫用規則(MAR)最為重要，因此必須一直遵守。相關違規行為不僅會導致巨額損失，還會對我們的聲譽與盈利能力造成重大損害。作為一家股票上市公司，我們嚴格遵守廣泛的資本市場合規要求，並根據法規制度與股東的最佳利益提供與證券相關的服務。此外，我們認真履行與透明、正當、平等的公開和臨時宣傳有關的職責。

### 內部訊息

我們致力於進行公平且可持續的證券交易。為了維護我們的聲譽，根據適用法律及法規處理內部資訊至關重要。內幕消息是指任何非公開資訊，尚未向市場公開，一旦公開就會對相關股票的價格產生顯著影響（比如公司收購計劃、兩家企業簽訂合資戰略協議、財報結果、新產品、產品問題或重要協議）。

內部資訊必須由公司即時公告的形式揭露，供股東與其他投資者作出明智的決定。僅在立即揭露會對公司造成不利影響且在一定程度上保證機密性的情況下，公司才可以延遲揭露。違反與內幕資訊或內幕交易相關的保密規定，可能導致公司面臨巨額罰款，而相關員工亦可能捲入刑事訴訟。

#### 做正確的事？

公司的一名員工無意中聽到了執行長與財務長的一次談話。在公司公佈營收成績的兩週前，財務長向執行長透露，公司在上個季度並沒有達到銷售目標且錄得虧損了。該員工知道他的朋友持有公司的股票。他能提醒這位朋友立即賣掉其所持股票嗎？

不能。這種交易是違法的，因為他所利用的資訊尚未向公眾公開。然而，如果她在該消息公佈後才進行交易，則不屬於違法，因為相對於其他交易員或投資者而言，她沒有直接優勢。



#### 內部訊息

與企業或其股份有關的「內部資訊」範例：

- 已規劃的收購、合併或撤銷投資
- 財務與銷售數據
- 營運規劃
- 正在進行或可能遭到政府調查或以訴訟解決
- 管理層或其他關鍵人員變動
- 新產品開發
- 政府機構許可或否決產品

在公司工作或與客戶共事期間，您可能會聽到這類資訊。您絕對不能據此採取行動，不能與公司外部的任何人分享，甚至是公司內部沒有業務相關「知情必要」之人也不可以。



## III. 與商業夥伴坦誠相待

### III.1 公平競爭

普發真空致力於公平競爭，追求效率、創新與卓越。我們在很多國家參與市場競爭，並始終按照適用的反壟斷與競爭法行事。

與競爭對手簽訂旨在限制競爭的協議嚴重違反法律，不僅無效，還可能招致巨額罰款。此類協議包括與競爭對手協定的各種安排：定價、客戶或市場劃分、減產或減能；抵制客戶或供應商。

員工還必須避免與競爭對手分享商業敏感資訊。他們還被禁止透過行業間諜、賄賂、盜竊或電子竊聽獲取與競爭相關的資訊，以及故意傳播關於競爭對手或其產品或服務相關的虛假資訊。



#### 做正確的事？

另一家真空設備公司是我們的直接競爭對手，他們的一位代表打電話給我，請我去另一個國家參加一場會議，討論雙方均出售真空設備的市場的「合理化」問題。該「合理化」會議在歐盟境外舉行。我可以參加會議嗎？

不能。您必須立即聯絡Compliance Team。參加「合理化」會議可能會結成非法合謀。不要被「合理化」等看似無害的術語所愚弄。在另一個國家舉行會議也不會改變其結果。該會議還有可能違反歐盟或任何其他受影響的司法管轄區的反壟斷法。

您正在參加一個科學會議。晚上，一家競爭對手公司的代表過來找您，問您最近普發真空公司的生意如何。喝完第二杯飲料後，他開始非常詳細地詢問生產量等具體情況。我該如何回答？

禮貌地答復，但避免透露任何細節。雖然您可以討論一般性的市場發展或公開可獲取的技術標準，但不能談論價格、成本、產能或產量，尤其是與個別客戶、供應商、產品或市場相關的問題。這種資訊交換可能導致競爭對手之間相互配合，從而提高價格。此外，洩漏此類資訊可能會違反保密義務。您應該在事後向Compliance Team呈報此事。



#### 公平競爭

與下列主題有關的商業敏感資訊不應與競爭對手討論：

- 價格
- 成本
- 產量與產能
- 客戶（包括條款與方案）
- 市場



### III.II 反賄賂與反貪污

我們相信卓越的服務是企業成功的關鍵。因此，我們以透明的方式與所有商業夥伴打交道，並遵守國際反貪污標準，例如《聯合國全球契約》以及適用的反貪污與賄賂法。

我們禁止一切形式的賄賂，我們不允許承諾、提供或給予任何人任何性質的利益或好處，以影響任何類型的決定（包括官方、行政或司法決定）或為公司謀取不當利益。禁止接受任何可能導致員工不能履行職責與義務的利益或好處。

#### 做正確的事？

您在歐洲和美國以外的一個國家參加一個國際會議。抵達機場后，入境官員好心地為您提供快速通道待遇，只收取50歐元。而您已經因為航班延誤遲到了，因此考慮接受這個提議。

這樣做對嗎？

即使您冒著可能無法及時趕到的風險，但也不能向這位政府官員支付所要求的便利費。根據某些法律（比如2010年的《英國反賄賂法案》），這可能會被視為行賄。



#### 與第三方交易的危險訊號

- 背景調查揭露背景或聲譽上的缺陷。
- 交易涉及一個以行賄聞名的國家。參閱國際透明組織的清單瞭解相關詳情（[www.transparency.org](http://www.transparency.org)）。
- 政府官員推薦的代理。
- 代理拒絕了反貪污合規要求。
- 代理與政府官員有私人或業務關係。
- 不尋常的合約條款或付款安排，比如現金付款、以另一國貨幣付款或向履行合約的國家以外的金融機構付款。
- 要求對代理的身份保密。
- 佣金超過現行價格或必須以現金付款。
- 表明需要支付便利費來推進業務。
- 要求提供虛假發票或任何其他類型的虛假文件；或
- 在第三國付款或以另一方的名義付款。



### III.III 禮品與娛樂招待

僅能在符合以下條件時接受商業夥伴的邀請：邀約發生在適當場合與範圍內；拒絕邀請會失禮；符合全球差旅與娛樂招待政策。

如果商業夥伴或公職人員向普發真空員工索求或提供個人好處，員工在任何情況下均不得同意，並且必須立即通知其主管以及相應的Compliance Team。



#### 做正確的事？

來自一家普發真空供應商的一位銷售人員給我們辦公室帶來了巧克力與一些掛歷，作為聖誕節禮物。我可以接受這些禮物並與同事分享嗎？

可以，請預設這些禮物屬於慣例，並且處於適當的價值範圍內。

在價格談判期間，一位合作夥伴給我買了一張我非常想看的足球比賽門票。我可以接受這張票嗎？

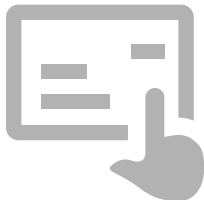
不可以，普發真空員工在進行商務談判、投標或類似活動時，不允許接受任何個人或公司的禮物或娛樂招待。

一位重要的客戶正在舉辦一場晚宴慶祝公司週年。其他重要的商界人士也將出席。我可以接受邀請嗎？

可以，只要您明確表示您是作為普發真空的代表接受邀請。

普發真空的一位商業夥伴邀請我與妻子去一個五星級度假勝地打高爾夫，包括住宿與旅行費用，以此作為對長期客戶的感謝。我可以接受嗎？

不可以，這次旅行的價值肯定超過了禮節性招待的範疇。接受邀請可能會有損您未來與該合作夥伴打交道時的獨立性。



#### 禮品與娛樂招待

若不確定是否能接受或贈送禮品，請向自己提出以下問題：

- 該禮品或娛樂招待的價值是否符合內部政策的規定？
- 商業夥伴的政策是否允許提供禮品或娛樂招待？
- 我是否被允許提供/收受現金、禮品卡、禮品券或其他現金等價物？
- 送禮目的是否為了獲取特殊待遇或優待嗎？
- 在您所在的國家或地區，接受或贈送禮品是否違法？
- 收禮人是否為政府官員？

Steffen Herrmann  
Pfeiffer Vacuum Germany



### III.IV 洗錢

洗錢是指將非法產生的資金（例如藉由恐怖主義活動、販毒、貪污或其他犯罪行為）或非法獲得的資產引入到合法的金融和經濟循環中。

我們打擊一切形式的洗錢活動，採取預防措施以避免捲入洗錢活動，遵守適用的國家與國際制裁、禁運規定與其他對外貿易立法限制。



#### 做正確的事？

客戶要求您從多個帳戶支付訂單，並組合使用多種付款類型（比如現金與支票）。

你應該怎樣做？

這是一種涉嫌洗錢的可疑行為。您應該立即向Compliance Team尋求意見。您僅應在Compliance Team建議您如何進行交易之後再採取進一步，包括接受交易對方的付款。

### III.V 國際業務與出口控制

普發真空是一家全球性公司。在公司的國際活動範圍內，我們必須遵守出口規定。

眾多國家與國際法律以及禁運限制或禁止貨物、技術與服務的進出口或國內貿易，以及貨幣交易與資本流動。各種限制與禁令的出台可能歸結於貨物的性質、原產國、將要使用貨物的國家或商業夥伴。

我們還致力於打擊走私。在我們從事的所有進出口業務範圍內，普發真空集團的每個實體及其代理員工必須遵守各自的出口與海關規定。

## IV. 保護公司資產

### IV.1 保護公司資產、產品安全和專業知識

#### 保護公司資產

我們的資產用於實現業務目標，保護公司財產與資產也是保障我們的利益。資產可以是財務性質的、有形的或無形的。我們的資產只能用於適當且已授權的目的；禁止任何不適當或未經許可的使用。

每位員工都有義務認真對待所有操作設備，特別是機器與工具以及所有資訊與通訊系統，並按照預期目的作出處理。為員工或公司服務的工作場所必須始終保持整潔有序，發現損害情況必須向主管呈報。

#### 產品安全

我們的成功取決於產品的安全性、可靠性及其性能。產品安全始於開發階段，並在採購與生產過程中持續，而在客戶現場安裝期間以及服務期間則至關重要。

與我們的產品開發、生產、批准與銷售相關的許多法律都是為了保證產品安全。普發真空產品不得危害消費者的安全與健康，必須符合一定的質素標準。

#### 專業知識

普發真空擁有寶貴的技術知識以及商業與貿易秘密，這種知識是我們取得商業成功的基礎。我們有責任確保這些資訊的保密性、可用性與完整性，無論是電子形式或紙本形式。

未經許可轉讓專有技術與商業秘密，擅自變更、銷毀或洩密者可能對公司造成重大損失。此類行為可能導致相關員工受到勞工、民事與刑事處罰。

#### 做正確的事？

在我乘火車前往普發真空的途中，我有時會用行動電話打一些與工作相關的電話。

這樣做有問題嗎？

您必須小心不要在出租車、火車、飛機、電梯或各種會議與貿易展會等公共場合談論非公開的公司資訊。當有必要在公共場合打電話時，要注意周圍環境。



對智慧財產的IT安全支援通過各種 IT 安全措施（如密碼、防毒軟件和存取概念）防止未經授權的第三方存取資料、預防資料被盜、技術知識遭洩露或惡意軟體攻擊導致的後果。

我們承認競爭對手與商業夥伴的智慧財產權。所有員工均有義務保守第三方的貿易與商業秘密，並且只能將其用於與相應第三方約定的用途。

此外，員工未經批准不得參與公開討論（比如講演、網際網路論壇等），亦不得以普發真空員工的身份在網際網路等平台上發佈有關公司的資訊。

公司秘密的洩露會對公司與員工的未來產生負面影響。

## IV.II 適當的文案記錄與呈報

我們確保將適當的控制措施實施到位，以評估可能對我們的業務、員工與聲譽構成的風險。我們要準確且可靠地記錄各項業務、財務與會計資料。

我們與內部審計、檢查部門與其他內部控制單位以及外部審計人員與主管當局合作，並為他們的工作提供便利。

普發真空致力於準確且真實地報告。此標準同樣適用於與投資者、員工、商業夥伴、公眾以及所有政府機構的關係。內部產生或向外發佈的任何記錄與報告必須準確且真實。



### 業務記錄

盡力確保業務記錄的準確性。一些業務記錄範例包括：

- 費用報表
- 發票
- 工時記錄
- 財務報表
- 人事檔案與考察記錄
- 業務規劃
- 聯絡人資訊
- 客戶名單
- 行銷資訊

消火栓  
Fire Hydrant

火

PFEIFFER VACUUM

Clarence Meng  
Pfeiffer Vacuum China



### IV.III 資料保護與資訊安全

#### 資料保護

我們根據個別適用的資料保護法律規定處理個人資料。如果資料含有已知或可能透過資料識別其身分的個人之相關私人或真實資訊，包含客戶、員工、供應商與股東，以及任何他人的住址、出生日期、銀行資訊、宗教、健康相關資訊等等，則該資料視為個人資料。本公司非常注重保護委託給我們的該類性質之資訊，並重視該資訊的保密。



#### 做正確的事？

您注意到一位同事從公司的資料庫中拷貝資料，並懷疑相關資料的預期用途。

#### 你應該怎樣做？

您應該立即向您的直線管理者或主管報告。他們必須向當事人詢問複製資料的理由並採取任何必要的行動。

我們致力於保護個人資料，防範未經授權的收集、儲存、修改、散佈或刪除。本公司亦要求旗下員工保護委託給我們的個人資料，防範不法處理及濫用，採取適當措施以保護該資料。

#### 資料安全

公司的聲譽在很大程度上取決於員工的行為與誠信。禁止員工出於私人目的使用或複製普發真空IT系統中的軟體，以及未經IT部門許可可在屬於公司的硬體上安裝私用軟體。

電子郵件服務與網際網路存取主要用於商業目的。在使用您的普發真空賬戶發送與接收電郵及附件時，應使用與硬拷貝通訊相同的謹慎標準與處理習慣。

在任何情況下，您不得出於非法或不道德目的濫用普發真空的IT系統、網際網路連接、電子郵件賬戶或任何其他資訊與通訊媒體。搜尋、下載或轉發帶有種族主義、宣傳或色情性質或美化暴力等內容的資訊均屬於虐待，可能導致嚴厲的制裁。



#### 做正確的事？

您將一份Microsoft Word安裝程式檔案下載到了USB隨身碟中，並計劃在您的家用電腦上進行安裝。您認為普發真空不會受到損害，因為原始檔案仍留在系統中。您可以繼續這麼做嗎？

不可以，普發真空在購買軟體時通常與軟體製造商簽訂了許可協議。將該軟體用於私人目的可能會違反此類許可協議，普發真空可能要為其員工的行為負責。



## IV.IV 大眾傳播

與外部利害關係人（比如我們的客戶、股東或者媒體）進行的任何通訊務求清晰且真實。我們敦促您在使用社交媒體與電子郵件時小心謹慎。請記住，一旦您發表公開聲明，您將無法對後果或利用這些資料的人進行控制。

所有對外通訊均必須得到總部公司通訊團隊的批准。

內部通訊同樣重要，因為這些內容很容易洩漏到外部世界。一定要意識到，您的實際受眾可能與您所想象的有所差異。

### 做正確的事？

一位正在撰寫就業市場相關文章的記者找到您，她很想瞭解您作為專業人士對這個行業的看法。你應該怎樣做？

向總部的集團通訊團隊尋求意見。他們會與您合作，以確保所作回應符合公司的價值觀與方向，甚至為這個主題找到最好的代言人。



Isabell Kühn  
Pfeiffer Vacuum Germany



# 責任

## V. 企業社會責任

我們將自己視為積極的企業公民，並努力為我們所在社會作出貢獻。我們透過捐助與贊助來推動區域目標，比如殘障人士與兒童艾滋病組織的工作、教育目的、科學與體育等。我們自願作出捐助而不要  
求回報，並且遵守適用的法律與本地法規。

我們明確排除針對政黨、政治候選人、政治性機構的管理者或公共行政代表進行現金或實物的捐贈。



## VI. 要求與適用範圍

### 行為準則的實施

本行為準則的實施與遵守狀況將由一位專職任命的合規管理者負責。

普發真空及其遍佈全球的子公司的管理層應積極促進本行為準則的廣泛傳播，確保永久執行其中規定。

本行為準則將有助於理解我們的價值觀、文化與工作方式。然而，員工可能會面臨一些無法從這些文件中找到明確答案的情況。在這種情況下，我們希望員工與自己的直線管理者或相應的人力資源部門或Compliance Team進行討論。

委員會成員與高級管理人員負責確保遵守本行為準則。管理者必須清楚地向員工傳達：違法行為是不被允許的並且可能對員工的就業造成影響。

公司將定期審查本行為準則，並由管理委員會酌情進行修訂。

### 高層寄語

委員會成員、管理者與主管的重要職責之一就是成為遵守本行為準則的榜樣。他們有以下責任：

- 成為道德行為方面的榜樣。
- 鼓勵團隊提出問題與大膽舉報。
- 就您對道德與合規的承諾傳達積極的訊息。
- 推廣我們的價值觀、行為準則以及遵守政策與法律。
- 積極支援道德與合規意識以及訓練項目。
- 提供開放的溝通渠道。
- 傾聽並公平地回應員工關切的問題。
- 找到令人滿意且完整的道德問題解決方案。
- 在需要額外協助時向上級反映問題。

用於評估委員會成員、管理者與主管的任何潛在不當行為的標準，比用於評估員工的標準更為嚴格。

### 零容忍

雖然本行為準則為您提供了針對某些情況的指導，但在一些特定領域，我們採取零容忍政策：

- 不安全、非法或不道德的工作行為
- 暴力與侵犯
- 歧視、欺凌與騷擾
- 賄賂與貪污
- 對任何敢於舉報與做正確事情之人進行報復



Katia Witting-Alvites  
Pfeiffer Vacuum Germany

# 大聲說出來!

## VII. 聯絡與支援

### 呈報違反行為

如果您注意到有關遵守本行為準則的潛在問題，我們鼓勵您大膽舉報。所有問題均將得到嚴肅處理，即使指控的不當行為並未得到證實，舉報之人也無需懼怕任何紀律處分或制裁。

如果有人違反本行為準則，員工可通知自己的主管與/或合規管理者。舉報違反本行為準則的事情也可以透過以下方式進行匿名舉報。在知道投訴人身份的情況下，會對投訴人的身份保密。立即展開調查，澄清事實並採取適當的對策。可應要求向投訴人提供其投訴的處理情況。

為了營造開放的工作環境以及有效地跟進您的報告，我們鼓勵您在舉報可疑的違規行為時表明自己的身份。

但若投訴人要求匿名，就必須確保保密性。



### 勇敢舉報！

如果您認為您在工作上受到了歧視、騷擾或沒有獲得平等的機會，我們鼓勵您向以下人員投訴：

- 您的直線管理者
- 您的管理者
- 您的越級管理者
- 人力資源專員
- Compliance Team
- 我們的網頁吹哨者系統

### 聯絡人

普發真空公司的合規管理者需要以獨立且客觀的方式處理呈報的所有問題。合規管理者應答覆員工的問題，並就與本準則相關的事宜向他們提供建議。合規管理者必須對所有資訊保密。

我們明確鼓勵所有員工將與本行為準則有關的問題直接呈報給合規管理者。我們保證向合規管理者傳遞資訊的員工不會因此受到任何負面影響。

普發真空集團的Compliance Manager是Katia Witting-Alvites女士  
( 電子郵件：katia.witting-alvites@pfeiffer-vacuum.de；電話：+49 6441 802 1130 )。

### 禁止報復政策

普發真空公司的政策不允許對任何善意舉報之人進行報復。您不會失去工作或福利，不會因為誠實分享關切的問題而被降職、停職、威脅、騷擾或歧視。在適用法律允許的情況下，任何違反本公司「無報復」政策之人均將受到紀律處分，嚴重者可能會在發出通知後被解僱或立即解僱。

#### 做正確的事？

我擔心舉報之後自己會受懲罰或被差別對待。

如果您懷疑出現了不當行為，始終應該進行呈報。如果您因為自己的行為而遭到報復或騷擾，我們將根據內部政策對騷擾者進行調查並採取適當行動。



### 懲戒措施

普發真空不允許任何違反法律、法規和內部行為標準的做法。

不遵守本行為準則的員工可能會招致適用規定中所述中的適當懲戒措施或制裁。

若普發真空的管理人員包括（主管）未能發現任何這方面的違規行為，且這些行為系對各自職責範圍內的員工監管不力所致，則相應管理人員也將受到處罰。



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

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

