

CODE
D'ÉTHIQUE
COMMERCIALE



Valeurs

Chez Entegris, nous avons pour ambition d'être une entreprise unique, composée de personnes passionnées, déterminées à résoudre les problèmes, conscientes de l'importance d'adhérer aux valeurs fondamentales d'Entegris, de travailler en équipe, et de faire preuve d'autonomie et d'esprit d'innovation.

Nous attendons de tous les collaborateurs qu'ils travaillent selon des standards élevés. Nous demandons à tous nos collaborateurs et associés de faire preuve à tout moment d'actions, d'attitudes et de comportements qui reflètent nos valeurs.



Collaborateurs et travail d'équipe

Nous traiterons les collaborateurs avec respect et dignité dans un environnement de collaboration aligné sur l'organisation, qui permet d'atteindre un haut niveau de performance et récompense le succès d'équipe.



Responsabilité, intégrité et confiance

Nous agirons avec honnêteté et cohérence à l'égard de tous. Nous assumerons la responsabilité de fournir des résultats et nous engagerons à communiquer ouvertement.



Créativité et innovation

Nous nous engageons pour un environnement dans lequel les collaborateurs sont encouragés à diffuser leurs connaissances, à prendre des risques, à partager librement leurs idées et à les transformer en opportunités commerciales.



Souci de l'excellence

Nous fixerons des standards de performance élevés et nous efforcerons d'être les meilleurs de notre catégorie grâce à un leadership exceptionnel à tous niveaux.



Un Message de Sue Rice

Vice-Présidente Principale, Ressources Humaines Mondiales et Communications d'entreprise



Le maintien de notre bonne réputation dépend de la disposition de chacun d'entre nous à être personnellement responsable et à rendre compte de sa conduite.

Entegris possède une longue tradition de conduite de ses activités conformément aux standards de déontologie et d'intégrité les plus élevés, en cohérence avec nos valeurs PACE. Chaque membre de l'équipe Entegris est le garant de cette fière tradition. Ce Code d'éthique commerciale d'Entegris est conçu pour aider chacun de nous à maintenir cette tradition en fournissant des conseils pratiques sur des questions d'éthique courantes et en expliquant la position d'Entegris sur les situations qui peuvent se produire.

Pour assumer pleinement nos responsabilités quotidiennes en matière de déontologie et de conformité, il est essentiel de comprendre nos responsabilités en vertu du Code d'éthique commerciale ainsi que nos engagements les uns envers les autres, envers nos clients, nos partenaires commerciaux et les communautés des sites sur lesquels nous travaillons et vivons. Alors que l'environnement commercial d'aujourd'hui est de plus en plus complexe et en évolution constante, nous gardons intacte notre conviction que le maintien de notre réputation dépend de la capacité de chacun d'entre nous d'être personnellement responsable et à rendre compte de sa conduite.

Aucun code d'éthique commerciale ne peut prévoir toutes les situations possibles, c'est pourquoi Entegris compte sur l'intégrité et le jugement de nos collaborateurs pour « faire ce qui est correct. » C'est très simple : si vous avez une question, ou pensez qu'il y a peut-être une infraction, alertez. J'ai la conviction que la qualité de nos collaborateurs, notre travail d'équipe et notre engagement en matière d'éthique et de conformité nous permettront non seulement de réussir aujourd'hui, mais nous aideront à atteindre la réussite à long terme, et que nous continuerons à être fiers de la façon dont nous y parvenons.

Cordialement,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Sue Rice'.

Sue Rice

Vice-Présidente Principale, Ressources Humaines Mondiales et Communications d'entreprise

Message de Joseph Colella

Vice-président principal, directeur juridique, responsable de la conformité et secrétaire



Vous avez la responsabilité d'alerter.



Nos valeurs PACE et ce Code d'éthique commerciale d'Entegris permettent d'assurer à Entegris de rester une entreprise performante avec un haut niveau d'intégrité. Bien que la nécessité pour tous de mener les affaires de façon éthique et en respectant toutes les lois en vigueur soit indiscutable, les responsabilités peuvent ne pas être toujours claires. Ce Code d'éthique commerciale d'Entegris est conçu pour permettre d'identifier ce qui est éthique et acceptable dans la conduite de nos affaires et dans nos interactions en interne et avec nos partenaires commerciaux.

Naviguer dans des environnements commerciaux de plus en plus complexes peut soulever des dilemmes éthiques ou des questions relatives à la conformité. Si vous hésitez sur ce qu'il faut faire dans certaines circonstances ou craignez que ce Code d'éthique commerciale, nos politiques ou nos directives ne soient enfreints, vous avez la responsabilité d'alerter et je vous encourage à le faire. Un problème ne peut être résolu tant qu'il n'a pas été d'abord identifié. Le service juridique et nos équipes de conformité mondiales sont prêtes à vous aider. N'hésitez donc pas à vous adresser à nous, à un membre de l'équipe des ressources humaines, à votre responsable ou à un membre de l'équipe de direction. Vous pouvez également poser des questions ou faire part d'une préoccupation via notre hotline ENTEGRITY.

Je suis convaincu que notre engagement collectif dans nos valeurs PACE et les principes énoncés dans ce Code d'éthique commerciale font d'Entegris un environnement de travail exceptionnel. Le service juridique et nos équipes de conformité s'engagent à soutenir nos équipes mondiales dans la réalisation de cet engagement.

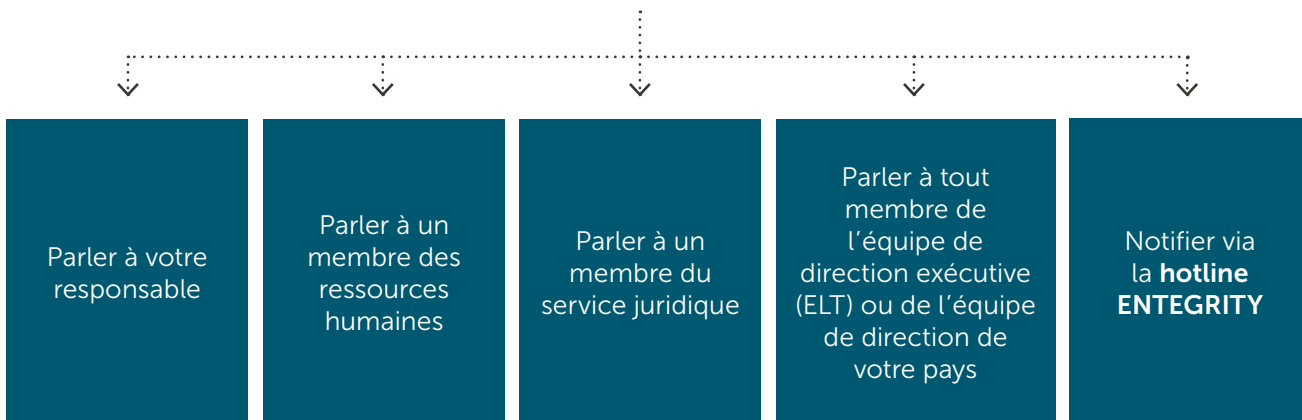
Joe Colella

Joseph Colella

Vice-président principal, directeur juridique,
responsable de la conformité et secrétaire



Comment rapporter une préoccupation ?



HOTLINE ENTEGRITY

- Disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.
- Disponible dans toutes les langues locales là où nous opérons.
- Des spécialistes indépendants formés prendront note de vos inquiétudes et enverront un rapport écrit au service juridique pour enquête.
- Vous pouvez choisir de garder l'anonymat.
- Tous les rapports seront considérés avec sérieux, qu'ils soient anonymes ou non.

Rendez-vous sur entegris.com/entegrity pour faire un rapport

Aux U.S.A. : (800) 461-9330

Dans le reste du monde : entegris.com/entegrity pour les numéros de téléphone locaux

QUE SE PASSE-T-IL LORSQUE VOUS UTILISEZ LA HOTLINE ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ ?

- Une fois que vous avez fait votre rapport, vous recevrez un numéro d'accès qui vous permettra de vérifier le statut et la progression de votre rapport. **Le suivi est particulièrement important si vous avez soumis un rapport anonyme, car nous pouvons avoir besoin d'informations supplémentaires pour mener une enquête efficace.** Ce numéro d'accès vous permettra également de suivre la résolution du dossier. Notez cependant que par respect pour la confidentialité, l'entreprise ne sera pas en mesure de vous informer des mesures disciplinaires individuelles.
- L'entreprise considère tous les rapports relatifs à des préoccupations éthiques avec la plus grande confidentialité possible. La direction ne partage les informations qu'avec les personnes devant être interrogées sur le sujet ou devant en être informées. Dans certains cas, l'entreprise doit partager les informations avec les autorités judiciaires, les auditeurs ou autres.

N'OUBLIEZ PAS : aucun motif, y compris le désir d'atteindre les objectifs commerciaux, ne saurait être une excuse pour enfreindre les lois et règles applicables, le Code d'éthique ou les politiques d'Entegris.

Alerter



QUESTION :

Un collaborateur fait quelque chose qui me paraît incorrect sur le plan éthique. J'ai déjà abordé le sujet avec mon responsable et il semble que rien n'ait été fait à ce sujet. Que dois-je faire ?

RÉPONSE :

Vous pourrez en parler à votre responsable car les enquêtes sur le sujet prennent parfois du temps. Cependant, si vous pensez que votre responsable ne fait rien sur le sujet, vous devriez parler à un autre responsable, un membre des ressources humaines ou du service juridique. Vous pouvez également contacter la hotline ENTEGRITY.

QUESTION :

Je soupçonne des agissements contraires à la déontologie dans mon unité opérationnelle impliquant mon responsable. Je sais que je devrais signaler mes soupçons et j'envisage d'utiliser la hotline ENTEGRITY, mais je crains des représailles.

RÉPONSE :

Il est de la responsabilité de chaque collaborateur de signaler tout comportement contraire à la déontologie sur le lieu de travail. Après avoir effectué le rapport, si vous pensez subir des représailles, veillez à les signaler. Nous prenons au sérieux les plaintes pour représailles. Les rapports relatifs à des représailles feront l'objet d'une enquête approfondie et s'ils sont avérés, les auteurs de représailles seront sanctionnés voire licenciés.

COOPÉRER AVEC L'ENQUÊTE

Chaque collaborateur doit coopérer pleinement, honnêtement et dans les temps impartis avec toutes les enquêtes internes et externes. En ce qui concerne les requêtes des régulateurs, nous ne devons jamais tromper les enquêteurs, ou modifier ou détruire des documents ou des dossiers en réponse à une enquête.

Toute demande externe d'informations extraordinaire doit être immédiatement notifiée au service juridique. Lorsque nous recevons une notification d'enquête externe, nous prenons rapidement les mesures nécessaires pour préserver les documents qui peuvent être pertinents.



VEILLEZ À :

- Toujours agir de façon professionnelle, honnête et éthique lorsque vous agissez au nom d'Entegris.
- Assumer vos responsabilités et agir de façon proactive. Chercher les occasions de discuter et de traiter la déontologie et les situations difficiles avec les autres.
- Alerter et faire remonter si vous êtes informé de ou suspectez tout comportement contraire à la déontologie sur le lieu de travail.
- Contribuer à créer un environnement dans lequel chacun se sent à l'aise pour poser des questions et rapporter de potentielles violations du Code et des politiques.



POUR EN SAVOIR PLUS :

- [Page Ensider ressources humaines](#)
- [Politique relative aux lanceurs d'alerte](#)



Engagement d'Entegris pour l'éthique et la conformité

Nous sommes tous tenus de respecter les standards et les principes de ce Code d'éthique commerciale (« Code ») et de se rendre mutuellement responsables d'assurer la conformité à ce Code. Ce Code s'applique à tous les dirigeants, administrateurs et collaborateurs d'Entegris et de ses filiales autour du monde. De plus, ce Code s'applique à tous les collaborateurs intérimaires et à temps partiel, les fournisseurs et agents que nous recrutons pour la conduite de nos activités. Par souci de simplicité, dans ce Code, nous désignons toutes ces personnes par le terme « collaborateurs ». Certains partenaires commerciaux tels que des agents, des consultants ou des prestataires sont une extension d'Entegris. Ils sont également tenus de respecter l'esprit du Code, ainsi que toute disposition contractuelle applicable lorsqu'ils travaillent pour Entegris.

Les valeurs PACE ainsi que le programme d'éthique et de conformité d'Entegris promeuvent notre culture de la responsabilité, de l'intégrité et de la confiance au sein de l'entreprise. Notre équipe d'éthique et de conformité y parvient par le développement et la mise en œuvre de programmes mondiaux qui évaluent les risques de conformité ; la détermination de normes et de politiques ; et la surveillance, l'audit et l'enquête des questions de conformité. Les fonctions qui supportent notre engagement à la déontologie et à la conformité sont notamment le service juridique, les ressources humaines (RH), l'audit interne et Hygiène, sécurité et environnement (HSE). Le responsable conformité (RC), nommé par le directeur général ou le conseil d'administration d'Entegris, est directement en charge de la coordination de la conformité, des activités de communication et de formation pour supporter le Code ainsi que de la gestion du reporting de la surveillance et des activités de mise en œuvre de la conformité. Le RC est autorisé à mettre en place un comité de conformité ou toute autre instance de gouvernance pour l'assister et le conseiller dans l'exercice de ses responsabilités. Le directeur de chaque unité opérationnelle stratégique et de chaque organisation régionale et fonctionnelle est directement responsable de la conformité avec les standards éthiques substantifs du Code d'éthique commerciale par les collaborateurs travaillant pour l'organisation dont il ou elle est responsable. Sauf si une autre personne a été désignée par directeur général ou le conseil d'administration d'Entegris, le responsable conformité a le titre de Vice-président principal et directeur juridique.

Les collaborateurs qui supervisent nos partenaires commerciaux ont la responsabilité de s'assurer qu'eux aussi comprennent nos standards éthiques. Si un partenaire commercial externe ne se conforme pas à nos attentes en matière de déontologie et de conformité, ainsi qu'à ses obligations contractuelles en la matière, cela peut entraîner la cessation de son contrat avec Entegris.

En cas d'incohérences entre ce Code et les réglementations locales, respectez toujours les exigences les plus strictes et cherchez conseil auprès du service juridique.

CHACUN EST RESPONSABLE DE LA CONFORMITÉ



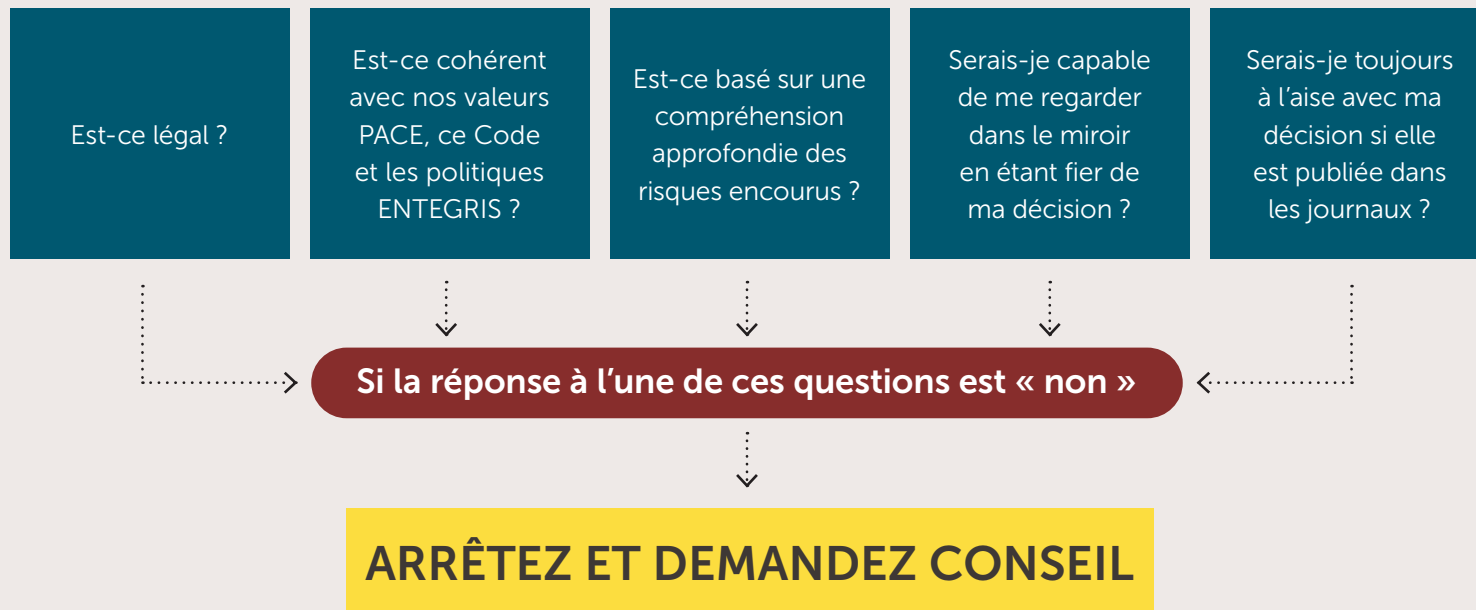
POUR EN SAVOIR PLUS :

- **Juridique/Conformité :**
[Page Ensider juridique](#)
- **Ressources humaines :**
[Page Ensider ressources humaines](#)
- **Audit interne :**
[Page Ensider audit interne](#)
- **Hygiène, sécurité et environnement :**
[Page Ensider Hygiène, sécurité et environnement](#)

Prendre la bonne décision n'est pas toujours facile.

Dans certains cas, vous serez sous pression ou ne saurez pas quoi faire. Lorsque vous êtes face à un choix difficile, n'oubliez jamais que vous n'êtes pas seul(e). Vos collègues et vos responsables sont là pour vous aider, et vous avez d'autres ressources à disposition, notamment le Code, nos politiques, vos collègues et la hotline ENTEGRITY.

Face à une décision difficile, il peut être utile de se poser ces questions :





Sommaire



Collaborateurs et travail d'équipe



Responsabilité, intégrité et confiance



Créativité et innovation



Souci de l'excellence

- 11 Responsabilités des collaborateurs
- 13 Alertes et non-représailles
- 14 Diversité, inclusion et non-discrimination
- 16 Lieu de travail respectueux
- 18 Vie privée et confidentialité
- 19 Médias sociaux
- 20 Dons caritatifs
- 21 Contributions politiques
- 22 Respect des droits humains

- 24 Conflits d'intérêts
- 26 Lutte contre la corruption
- 28 Cadeaux et invitations
- 30 Antitrust et concurrence loyale
- 32 Commerce international
- 33 Créer et gérer nos documents commerciaux
- 35 Conformité à la législation sur les valeurs mobilières
- 36 Délit d'initié
- 38 Usage approprié des ressources électroniques
- 39 Notes de frais et remboursements
- 40 Responsabilité et discipline

- 42 Protection des secrets commerciaux et des actifs d'Entegris
- 44 Informations confidentielles
- 46 Non aux enregistrements secrets
- 47 Usage responsable des outils d'intelligence artificielle (AI)
- 48 Publicité et promotion
- 48 Présentations publiques et articles

- 50 Respect de la propriété intellectuelle des tiers
- 51 Communications extérieures
- 52 Qualité
- 53 Environnement de travail sain et sécurisé
- 55 Consommation d'alcool et de stupéfiants
- 56 Départ responsable



Collaborateurs et travail d'équipe

Nous traiterons les collaborateurs avec respect et dignité dans un environnement de collaboration aligné sur l'organisation, qui permet d'atteindre un haut niveau de performance et récompense le succès d'équipe.





COLLABORATEURS ET TRAVAIL D'ÉQUIPE :

Responsabilités des collaborateurs

Les collaborateurs doivent accomplir leurs tâches de bonne foi, dans le meilleur intérêt d'Entegris et avec soin. Pour prendre des décisions, les collaborateurs sont tenus de rechercher de bonne foi toute information significative raisonnablement disponible, d'exercer leur meilleur jugement et de prendre conseil auprès du service juridique s'ils ont un doute sur le caractère légal ou éthique d'une décision.

Les collaborateurs sont également tenus d'aider leurs collègues dans la bonne gestion des activités d'Entegris ; notamment de fournir à la direction et aux autres collaborateurs, en temps voulu, des informations précises qui favoriseront des décisions commerciales informées et assureront la conformité avec les politiques d'entreprise ainsi qu'avec les lois et réglementations applicables.

Les collaborateurs sont tenus d'informer la direction de tous les faits dont ils ont connaissance pouvant être significatifs pour les activités d'Entegris et l'exercice de ses responsabilités. Ce sont des exigences de base que nous devons tous nous engager à respecter.

CONFORMITÉ AUX POLITIQUES D'ENTREPRISE

Il est de la responsabilité de chaque collaborateur d'Entegris, dans l'exercice de son travail, de se conformer au Code ainsi qu'à toute autre politique Entegris applicable ou procédure en vigueur ou qui pourrait être adoptée à l'avenir. Notre intention est que le Code fonctionne comme un ensemble « vivant » de principes pour guider notre conduite lorsque de nouvelles questions éthiques se présentent ou lorsque les normes communautaires relatives aux questions éthiques abordées dans ce Code évoluent. Par conséquent, toute politique éthique adoptée à l'avenir par le responsable conformité d'Entegris deviendra partie intégrante du Code.



Chacun de nous a la responsabilité d'agir avec honnêteté et intégrité, même si cela signifie faire des choix difficiles. C'est en assumant nos responsabilités éthiques que nous pourrons réussir et nous développer, aujourd'hui et à l'avenir.

AGIR

de façon professionnelle, honnête et éthique lorsque vous agissez au nom d'Entegris.

CONNAÎTRE

les informations contenues dans le Code ainsi que les politiques et procédures, en prêtant une attention particulière aux sujets concernant les responsabilités de votre poste.

RECHERCHER

les occasions de discuter et d'aborder la déontologie et les situations difficiles avec les autres. Adopter une attitude proactive et être une ressource pour les autres.

CONTRIBUER

à créer un environnement dans lequel chacun se sent à l'aise pour poser des questions et rapporter de potentielles violations du Code et des politiques. Répondre rapidement et efficacement aux préoccupations portées à votre attention.

SUPERVISER

les tiers et s'assurer qu'ils ont été engagés en accord avec notre politique de gestion des risques liés aux partenaires commerciaux et qu'ils comprennent leurs obligations en termes de déontologie et de conformité.

Les représailles consistent à prendre des mesures défavorables à l'encontre d'une personne pour se « venger » d'une action protégée par la loi ou une politique.

COLLABORATEURS ET TRAVAIL D'ÉQUIPE :

Alertes et non-représailles

Entegris prône un environnement de travail ouvert dans lequel vous êtes libres d'exprimer vos opinions respectueusement afin de résoudre des questions ou simplement de parler de façon transparente avec des collègues. Vous êtes encouragé(e) à discuter ouvertement de tout problème avec votre responsable afin que les actions appropriées puissent être identifiées et entreprises. Les collaborateurs doivent rapporter les soupçons de manquements ou violations des politiques et procédures d'Entegris.

Dans un premier temps, contactez votre responsable ou représentant des ressources humaines. Si vous n'êtes pas à l'aise pour rapporter un problème de cette façon, vous pouvez utiliser la hotline **ENTEGRITY** anonyme, accessible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

POLITIQUE DE NON-REPRÉSAILLES

Entegris interdit les représailles contre quiconque ayant soulevé une préoccupation de bonne foi ou coopérant avec une enquête. Cependant, quiconque lance sciemment une fausse accusation ou donne sciemment de fausses informations pourra faire l'objet de mesures disciplinaires. Si vous pensez faire l'objet de représailles, contactez votre responsable, un représentant des ressources humaines ou le service juridique.



QUESTION:

Mon responsable n'a pas accepté la stratégie que je lui ai proposée et a menacé de documenter sa préoccupation par le biais d'un plan d'amélioration de la performance. Ai-je fait l'objet de représailles ?

RÉPONSE :

Sauf si vos actions étaient protégées par la loi ou une politique, il ne serait pas raisonnable de considérer la gestion ordinaire de la performance comme des représailles.

QUESTION:

Mon superviseur est fan d'une équipe de football professionnelle, alors que je suis fan de l'équipe rivale. Je crois que c'est pour cela qu'elle a donné une note négative à ma revue de performance. Ai-je fait l'objet de représailles ?

RÉPONSE :

Non, sauf si la cause de la note négative était une plainte de bonne foi sur une préoccupation au sujet d'une violation de la loi ou de la politique, elle ne serait pas considérée comme des représailles.

QUESTION:

J'ai informé mon superviseur que je m'interroge si un partenaire distributeur respecte notre politique de lutte contre la corruption, et mon superviseur a menacé de me renvoyer. Ai-je subi des représailles ?

RÉPONSE :

Probablement. Vous devriez faire part de vos préoccupations en utilisant les moyens décrits dans ce Code. L'entreprise ne tolérera pas de représailles pour un signalement de bonne foi de préoccupations sur une violation de loi ou politique, et mènera sans délai une enquête pour traiter la question de façon appropriée.

QUESTION:

Un collègue m'a demandé de faire une chose avec laquelle je ne me sens pas à l'aise, et m'a dit « ne dis rien à l'entreprise. » Que dois-je faire ?

RÉPONSE :

Vous devez le signaler de manière proactive lors d'une entrevue avec votre responsable, le service juridique ou via la hotline ENTEGRITY.



Nous traiterons les collaborateurs avec respect et dignité dans un environnement de collaboration.

COLLABORATEURS ET TRAVAIL D'ÉQUIPE :

Diversité, inclusion et non-discrimination

Entegris s'efforce de créer un environnement de travail productif dans lequel tous sont traités avec respect et dignité dans un esprit de collaboration qui reflète l'organisation, est performant et valorise le succès collectif. Nous respectons toutes les lois et réglementations du travail applicables.

Nous alimentons notre environnement de travail mondial en investissant dans des programmes de développement des talents et en améliorant l'accès de notre personnel à des formations continues dans les domaines techniques et de l'encadrement. En aidant les membres de notre équipe à réaliser leur plein potentiel, nous élargissons notre capacité à réagir à de nouveaux défis et à résoudre les problèmes complexes auxquels nous sommes confrontés chaque jour.

Dans le cadre de cet engagement, les employés doivent suivre en temps voulu toutes les formations qui leur sont assignées.

LIEU DE TRAVAIL RESPECTUEUX

Nous nous efforçons de créer un environnement de travail productif qui encourage le travail d'équipe et la confiance. Nous traitons avec respect et dignité nos collègues et toute personne avec laquelle nous interagissons dans le cadre de notre travail pour Entegris.

ANTI-DISCRIMINATION

Nous sommes un employeur prônant l'égalité des chances en matière d'emploi. Nous prenons nos décisions en matière d'emploi sur la base des qualifications et du mérite. Nous interdisons toute discrimination fondée sur des considérations illégales telles que l'âge, la race, l'origine nationale, le sexe, la religion, le handicap ou tout autre « statut protégé ».

HARCÈLEMENT

Nous avons tous la responsabilité de maintenir un environnement de travail libre de tout harcèlement illégal. Il est strictement interdit aux collaborateurs d'adopter un comportement harcelant à l'égard d'autres collaborateurs. « Le harcèlement » comprend les actes verbaux, non verbaux, physiques ou visuels importuns fondés sur le « statut protégé » d'une personne

Le harcèlement peut :

- Être physique ou verbal,
- Avoir lieu en personne ou par d'autres moyens, tels que les e-mails,
- Être de nature sexuelle, ou des paroles ou des gestes inappropriés,
- Inclure des plaisanteries, des blagues ou des taquineries



COLLABORATEURS ET TRAVAIL D'ÉQUIPE :

Diversité, inclusion et non-discrimination



QUESTION :

Un de mes collègues envoie des e-mails contenant des plaisanteries et des propos désobligeants sur la nationalité et l'origine d'autres collègues. Ils me mettent mal à l'aise mais personne n'en a parlé. Que dois-je faire ?

RÉPONSE :

Vous devez informer votre responsable ou un représentant des ressources humaines. Envoyer de telles plaisanteries et propos désobligeants enfreint les principes de nos valeurs PACE et ce Code.

Vous pouvez également signaler le problème via le canal ENTEGRITY. En n'alertant pas, vous cautionnez des comportements irrespectueux et discriminatoires et vous tolérez des croyances qui peuvent éroder sérieusement l'environnement d'équipe que nous avons tous travaillé à créer.



VEILLEZ À :

- Traiter autrui de façon respectueuse et professionnelle.
- Promouvoir la diversité lors du recrutement ou d'autres décisions liées à l'emploi.
- Ne pas exercer de discrimination envers autrui sur la base de toute caractéristique protégée par la loi ou la politique d'Entegris.



SOYEZ ATTENTIFS À :

- Propos, plaisanteries ou contenus, notamment les e-mails, qui peuvent être perçus comme offensants.
- Biais inappropriés en jugeant autrui. Si vous supervisez des collaborateurs, jugez-les sur leur performance. Évitez les considérations sans rapport dans vos décisions. Utilisez des standards objectifs et quantifiables.



POUR EN SAVOIR PLUS :

- Politiques RH

COLLABORATEURS ET TRAVAIL D'ÉQUIPE :

Lieu de travail respectueux

Les types de comportements interdits par nos politiques sont :

- Insultes, plaisanteries ou propos désobligeants sur des sujets tels que la race, le genre, le handicap, la religion ou toute autre catégorie protégée ;
- Faire circuler ou publier du contenu qui démontre de l'hostilité envers une personne ou un groupe basé sur toute catégorie protégée ;
- Harcèlement sexuel ; ou
- Contact physique offensif tel que saisir, pincer ou frôler intentionnellement le corps d'une autre personne.

COMPORTEMENT ABUSIF

Entegris interdit tout comportement abusif sur le lieu de travail. Un comportement abusif se définit par des actions répétées, excessives qui intimident, humilient ou sont dégradantes envers une personne, ou qui génèrent un risque pour la santé d'une personne. Le comportement abusif comprend par exemple : langage offensif, sobriquetset insultes. Le comportement abusif n'inclut pas la gestion légitime de la performance.

VIOLENCE ET MENACES

Entegris interdit les actes de violence ou les menaces de violence envers les personnes ou Entegris. Nous prohibons à tout moment tout type d'arme dans les locaux d'Entegris sauf par les forces de l'ordre agissant dans l'exercice de leurs fonctions ou conformément à la loi locale applicable. Si vous avez connaissance de menaces de violence ou d'actes de violence, signalez-les sans délai à l'EHS local, à votre responsable ou à un représentant des ressources humaines.



POUR EN SAVOIR PLUS :

- [Politiques RH](#)



CHEZ ENTEGRIS NOUS NE TOLÉRONS PAS :

- Les menaces d'atteinte à l'intégrité physique, les appels téléphoniques obscènes, la traque furtive ou toute forme de harcèlement illégal.
- L'atteinte à l'intégrité physique d'autrui.
- Tout contact physique non désiré avec d'autres personnes.
- La dégradation intentionnelle des biens d'autrui ou les comportements agressifs faisant craindre à l'autre personne d'être blessée.
- Menace physique ou intimidation d'autrui à l'intérieur ou à l'extérieur des locaux, à tout moment et pour quelque raison que ce soit.

COLLABORATEURS ET TRAVAIL D'ÉQUIPE : Lieu de travail respectueux



QUESTION:

Au cours d'un voyage d'affaires, un collègue m'a invité à plusieurs reprises à prendre un verre et a fait des commentaires sur mon apparence, me mettant mal à l'aise. Je lui ai demandé d'arrêter, mais il a continué. Nous n'étions pas au bureau et c'était en dehors des horaires de travail donc je ne savais pas quoi faire.

RÉPONSE :

Ce type de comportement est inacceptable et ne saurait être toléré, qu'il se produise pendant le temps de travail ou en dehors. Dites à votre collègue que de telles actions sont inappropriées et doivent cesser, sinon vous devez signaler le problème à votre responsable ou à un représentant des ressources humaines.



VEILLEZ À :

- Vous aider mutuellement en parlant franchement lorsque la conduite d'un collaborateur met l'entourage mal à l'aise.
- Ne jamais tolérer le harcèlement sexuel, y compris les demandes de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique non désiré de nature sexuelle.
- Promouvoir une attitude positive à l'égard des politiques visant à construire un environnement de travail sécurisé, éthique et professionnel.
- Signaler tout incident de harcèlement et d'intimidation pouvant compromettre notre capacité à travailler ensemble de façon productive.



SOYEZ ATTENTIFS À :

- Propos, gestes ou contact physique non désirés.
- L'affichage d'images ou d'autres documents sexuellement explicites ou offensants.
- Plaisanteries ou propos à caractère sexuel ou offensifs (explicites ou par insinuation) et regards libidineux.
- Violence verbale, menaces ou moqueries.



POUR EN SAVOIR PLUS :

- Discutez de toute question ou préoccupation avec votre responsable hiérarchique ou votre représentant des RH
- [Politiques RH](#)

Les données à caractère personnel sont des informations qui permettent d'identifier directement ou indirectement une personne, telles que le nom, les coordonnées ou les informations relatives à la santé ainsi que les informations génétiques



COLLABORATEURS ET TRAVAIL D'ÉQUIPE :

Vie privée et confidentialité

Nous respectons la vie privée et la confidentialité des informations personnelles de nos clients, de nos collaborateurs et des tiers avec lesquels nous menons des affaires. Nous protégeons les informations personnelles ou confidentielles sous toutes leurs formes. Nous recueillons, stockons, utilisons, transmettons et supprimons les informations personnelles ou confidentielles de façon transparente qui inspire confiance.

Nous recueillons, utilisons et conservons les informations personnelles ou confidentielles des clients et autres uniquement si nous avons une raison légitime de le faire. L'accès à ces informations n'est possible que dans la mesure où cela est nécessaire. Votre devoir de confidentialité ne cesse pas lorsque vous quittez Entegris ; vous devez continuer à respecter la confidentialité des informations même après votre départ.



QUESTION :

Dans le cadre de mon travail, je dois partager des données à caractère personnel avec des tiers pour répondre aux besoins de l'entreprise. À quoi dois-je faire attention ?

RÉPONSE :

Vous devez vous assurer que nous avons un contrat approprié pour protéger les données personnelles avec ces tiers et qu'ils disposent des systèmes et politiques pour protéger les données personnelles et ne les utiliseront que pour fournir des services à Entegris. Dans certaines juridictions, d'autres exigences peuvent s'appliquer. Demandez conseil au service juridique avant de fournir des données à caractère personnel à des tiers.



VEILLEZ À :

- Dans votre travail, utiliser uniquement des systèmes et applications approuvés par Entegris.
- Ne pas divulguer de façon inappropriée des informations personnelles ou confidentielles.
- Être prudent(e) lorsque vous discutez des questions relatives à l'entreprise dans des espaces publics.
- Protéger les copies physiques des informations personnelles et confidentielles.
- Identifier rapidement toute divulgation accidentelle d'informations personnelles et confidentielles et faire remonter l'information au sein d'Entegris comme il se doit.



POUR EN SAVOIR PLUS :

- [Politiques RH](#)
- [Politique de sécurité des SI](#)

COLLABORATEURS ET TRAVAIL D'ÉQUIPE :

Médias sociaux

Les plateformes de médias sociaux tels que Twitter, Facebook et LinkedIn permettent de mener des conversations et de construire des communautés, mais comportent également des risques.

Vous devez aborder les médias sociaux en cohérence avec les politiques d'Entegris, que ce soit au cours d'activités liées à l'entreprise ou d'activités personnelles pouvant avoir un impact sur l'entreprise ou sa réputation. Par exemple, seuls les collaborateurs autorisés peuvent représenter l'entreprise sur les médias sociaux. De plus, les collaborateurs ne peuvent pas publier sur les médias sociaux des messages en contradiction avec les politiques et procédures de l'entreprise ou qui les enfreignent, notamment nos politiques interdisant le harcèlement illégal et les politiques de confidentialité interdisant la divulgation d'informations confidentielles ou exclusives d'Entegris ou de ses clients. Vous ne devez pas commenter les activités, les produits ou les services de l'entreprise sans vous identifier en tant que collaborateur et en incluant une clause de non-responsabilité indiquant que les opinions sont personnelles et ne reflètent pas celles de l'entreprise.



LORS DE L'UTILISATION DES MÉDIAS SOCIAUX :

- **Ne faites pas de commentaire sur les informations confidentielles et non publiques de l'entreprise, telles que la performance commerciale actuelle ou future de l'entreprise ou ses plans commerciaux.**
- **N'envoyez pas d'e-mail et ne publiez pas d'informations ou de contenu confidentiels qui pourraient être perçus comme portant atteinte à la réputation de l'entreprise ou de vos collègues.**
- **Ne publiez pas de contenu pouvant être considéré comme malveillant, obscène, diffamatoire, discriminatoire ou du harcèlement.**



COLLABORATEURS ET TRAVAIL D'ÉQUIPE :

Dons caritatifs

Entegris soutient l'apport de contributions aux communautés dans lesquelles elle exerce ses activités et autorise des dons raisonnables à des œuvres de bienfaisance conformément au Code et aux valeurs PACE. Cependant, Entegris doit toujours s'assurer que ces contributions ne constituent pas un paiement illégal pour obtenir un avantage indu, en infraction avec la politique de lutte contre la corruption et toute loi ou réglementation anti-corruption applicable.

Les dons et les parrainages sont autorisés, à condition qu'ils respectent strictement les procédures internes et les lois et réglementations applicables, et qu'ils ne soient pas utilisés comme moyen d'influencer indûment les décisions commerciales. Entegris doit s'assurer que ces dons et parrainages ne sont pas utilisés au titre de paiements illégaux et doit confirmer par une diligence raisonnable adéquate que l'organisation bénéficiaire ne sert pas d'intermédiaire pour financer des activités illégales en violation du présent Code ou de toute loi ou réglementation anti-corruption applicable.



QUESTION :

Nous disposons de vieux équipements que nous ne pouvons plus utiliser. Un collègue nous a suggéré d'en faire don à des écoles pour l'apprentissage technique. Sommes-nous autorisés à le faire ?

RÉPONSE :

Bien que cela soit probablement acceptable, un examen et une approbation appropriés doivent d'abord avoir lieu. Demandez conseil et approbation au service juridique, conformément à la politique relative aux dons caritatifs.



POUR EN SAVOIR PLUS :

- [Dons caritatifs](#)
- [Lutte contre la corruption](#)



COLLABORATEURS ET TRAVAIL D'ÉQUIPE :

Contributions politiques

Nous vous encourageons à participer à des activités civiques, par exemple en siégeant dans des organes gouvernementaux, en travaillant avec des organisations de défense ou en participant à des campagnes politiques. Ces activités sont considérées comme des activités bénévoles personnelles et doivent être entreprises sur votre temps libre et en conformité avec les politiques de l'entreprise. Les collaborateurs ne peuvent pas prétendre que leurs propres contributions politiques (ou toute opinion ou affiliation connexe) sont liées de quelque manière que ce soit à, ou au nom de, Entegris.

Aucun collaborateur d'Entegris ni personne n'agissant au nom d'Entegris ne peut effectuer directement ou indirectement de contribution ou dépense politique au nom d'Entegris sans l'autorisation écrite du service juridique.



VEILLEZ À :

- Faire preuve de vigilance à l'égard de toute sollicitation de contributions politiques de la part d'employés sur le lieu de travail ou entre collègues.
- Ne pas utiliser vos comptes de messagerie professionnelle pour envoyer des e-mails liés à une campagne à des employés ou à des personnes extérieures.
- Ne pas organiser d'événements liés à une campagne politique, tels que des collectes de fonds pour des candidats, sans l'approbation du service juridique.



POUR EN SAVOIR PLUS :

- [Politique de lutte contre la corruption](#)
- [Politique relative aux contributions politiques](#)
- [Politique relative aux conflits d'intérêts](#)





COLLABORATEURS ET TRAVAIL D'ÉQUIPE :

Respect des droits humains

- Nous nous engageons à respecter toutes les lois applicables en matière de droit du travail et d'emploi partout où nous exerçons nos activités. Nous respecterons toutes les lois applicables relatives à l'approvisionnement responsable des matériaux que nous incorporons ou utilisons pour fabriquer nos produits.
- Le travail forcé, la servitude (y compris la servitude pour dettes) ou le travail obligatoire, le travail involontaire ou l'exploitation dans les prisons, l'esclavage ou la traite des personnes ne sont pas autorisés dans les opérations d'Entegris ou par ses fournisseurs. Cela inclut le transport, l'hébergement, le recrutement, le transfert ou l'accueil de personnes par la menace, la force, la coercition, l'enlèvement ou la fraude pour du travail ou des services.



QUESTION :

J'ai été approché(e) avec une opportunité pour l'entreprise d'obtenir de la main-d'œuvre à prix réduit pour aider des personnes incarcérées à recevoir une « formation professionnelle ». Que dois-je faire ?

RÉPONSE :

Vous devez d'abord évaluer si vous avez un besoin commercial de main-d'œuvre supplémentaire, et travailler en partenariat avec les ressources humaines pour évaluer les options. Avant de conclure un tel accord, assurez-vous que le service juridique l'a revu et approuvé.



SOYEZ ATTENTIFS À :

- Des partenaires de la chaîne d'approvisionnement opérant dans des régions où les risques de travail forcé ou de servitude sont importants.
- Des arrangements économiques qui s'avèrent incohérents avec le salaire minimum légal.



Responsabilité, intégrité et confiance

Nous agissons avec honnêteté et cohérence à l'égard de tous. Nous assumerons la responsabilité de fournir des résultats et nous engagerons à communiquer ouvertement.



RESPONSABILITÉ, INTÉGRITÉ ET CONFIANCE :

Conflits d'intérêts

Un conflit d'intérêts surgit lorsqu'un collaborateur a un intérêt concurrent qui peut interférer avec sa capacité à prendre une décision objective et pertinente pour Entegris. Cela peut inclure des obligations extérieures tel qu'un autre emploi, si cela est susceptible d'affecter votre jugement ou de compromettre votre capacité à consacrer le temps et l'attention appropriés à vos responsabilités professionnelles chez Entegris.

Les collaborateurs ont la responsabilité d'éviter des situations qui présentent, ou semblent présenter, un conflit potentiel entre leurs intérêts et ceux d'Entegris, d'identifier ces situations et de les révéler de façon proactive si elles se produisent.

Tous les collaborateurs d'Entegris sont tenus de divulguer toute situation qui crée ou semble créer un conflit potentiel ou réel entre votre bénéfice personnel et les intérêts d'Entegris.

QUE DEVEZ-VOUS FAIRE ?

ÉVITER

DIVULGUER

FAIRE
REMONTER

Chaque collaborateur doit faire preuve de son meilleur jugement pour éviter les situations qui peuvent présenter même l'apparence d'un conflit d'intérêts pouvant ébranler la confiance placée en nous et endommager notre réputation.

Dans le cas où vous êtes dans l'incapacité d'éviter de telles situations, vous devez toujours **les divulguer** afin que nous puissions les évaluer et prendre les mesures nécessaires pour atténuer le risque.

Nous comprenons qu'il n'est pas toujours évident de déterminer s'il existe un conflit d'intérêts réel ou perçu. Vous devez toujours le divulguer afin que cela puisse être évalué en conséquence.



Le fait de ne pas divulguer un conflit d'intérêts réel, perçu ou potentiel peut entraîner le licenciement et d'autres conséquences juridiques.



RESPONSABILITÉ, INTÉGRITÉ ET CONFIANCE :

Conflits d'intérêts



QUESTION :

Un contact commercial m'a proposé l'opportunité d'investir chez un partenaire de distribution avec lequel Entegris fait déjà des affaires. Le partenaire de distribution est une entreprise privée, dont je détiendrais 10 % des parts. Je n'ai pas l'intention de favoriser ce partenaire commercial par rapport à d'autres. Dois-je le divulguer et obtenir une approbation avant de réaliser cet investissement ?

RÉPONSE :

Oui. Puisque cet investissement peut donner à penser raisonnablement que vous pourriez agir au détriment d'Entegris pour favoriser votre investissement, vous devez le divulguer et obtenir l'approbation du service juridique avant de réaliser cet investissement.

QUESTION :

Ma tante est actionnaire d'un distributeur qui souhaite travailler avec Entegris. Je n'ai pas d'intérêt financier dans cette affaire. Puis-je commercer avec ce distributeur ?

RÉPONSE :

Non. Même si vous n'avez pas d'intérêt financier dans cette affaire, votre famille oui. Par conséquent, une relation commerciale entre Entegris et ce distributeur créerait un conflit d'intérêts potentiel ou réel, dans la mesure où vous pouvez donner à penser raisonnablement que vous pourriez agir au détriment d'Entegris pour favoriser ce membre de votre famille.

UN CONFLIT D'INTÉRÊTS POTENTIEL COMPREND :

- Le fait d'avoir un membre de la famille qui possède un fournisseur qu'Entegris engage, même si vous n'avez pas de pouvoir de décision ;
- Recevoir un cadeau d'un partenaire commercial ou d'un fournisseur qui souhaite travailler avec Entegris ;
- Détenir des investissements auprès de clients, de fournisseurs ou de concurrents d'Entegris ;
- Embaucher un membre de sa famille ou un ami proche à un poste dont vous avez la responsabilité de supervision directe ;
- Profiter des opportunités d'affaires offertes par Entegris pour son propre bénéfice.



VEILLEZ À :

- Éviter les situations qui présentent ou créent l'apparence d'un conflit d'intérêts potentiel ou réel.
- Ne jamais accepter ou offrir des cadeaux ou autres objets de valeur qui pourraient compromettre ou sembler compromettre votre capacité à prendre des décisions commerciale objectives et loyales, ou pourraient influencer ou sembler influencer des relations commerciales.
- Divulguer intégralement et de façon transparente tout conflit d'intérêts potentiel, réel ou raisonnablement perçu à l'aide du processus décrit dans la politique de conflit d'intérêts.



POUR EN SAVOIR PLUS :

- [Politique relative aux conflits d'intérêts](#)

RESPONSABILITÉ, INTÉGRITÉ ET CONFIANCE :

Lutte contre la corruption

Entegris interdit à tous ses collaborateurs et à tous les intermédiaires et autres partenaires commerciaux engagés par Entegris, de se livrer à toute activité de corruption. Cela comprend directement ou indirectement (via un intermédiaire tiers) le fait d'offrir, de promettre, de fournir ou d'autoriser quiconque à fournir de l'argent ou tout objet de valeur à un fonctionnaire ou à toute personne ou entité privée dans le but d'obtenir ou de conserver tout avantage indu.

Entegris exige l'engagement responsable des tiers, incluant les contrôles de diligence et de conformité, via notre politique de gestion des risques des partenaires commerciaux.



QUESTION :

Une partenaire commerciale tierce m'a dit : « mieux vaut que vous ne sachiez pas » ce qu'elle a dû faire pour conclure une affaire avec un fonctionnaire étranger. Que dois-je faire ?

RÉPONSE :

C'est un signal d'alarme et vous devez faire remonter ce problème à votre responsable ou au service juridique afin que les mesures appropriées soient prises pour protéger l'entreprise.

SI ON VOUS PROPOSE OU DEMANDE DES POTS-DE-VIN

REFUSEZ-LES



Signalez immédiatement l'incident au service juridique.



Donner ou accepter toute forme de pots-de-vin est une faute grave et sera considéré comme une affaire disciplinaire.



RESPONSABILITÉ, INTÉGRITÉ ET CONFIANCE :

Lutte contre la corruption



VEILLEZ À :

- Comprendre les normes et principes de notre politique de lutte contre la corruption s'appliquant à votre fonction chez Entegris.
- Ne jamais donner quoi que ce soit de valeur en contradiction avec les loi et régulations locales à un fonctionnaire. Si vous n'êtes pas sûr(e) des lois locales, la décision la plus sûre est de ne rien donner.
- Effectuez toutes les diligences raisonnables nécessaires avant de recruter des tiers.



SOYEZ ATTENTIFS À :

- Toute demande de cadeaux ou de paiements pour influencer un fonctionnaire afin de permettre à Entegris d'obtenir ou de conserver un marché public.
- Tout paiement à une personne ou un compte bancaire dans un pays autre que celui dans lequel les biens ont été livrés ou les services fournis.
- Des violations apparentes des lois anti-corruption par nos partenaires commerciaux.
- Des agents qui ne souhaitent pas documenter clairement et par écrit tous les termes de leur engagement auprès d'Entegris.



POUR EN SAVOIR PLUS :

- [Politique de lutte contre la corruption](#)
- [Politique de gestion des risques des partenaires commerciaux d'Entegris](#)



RESPONSABILITÉ, INTÉGRITÉ ET CONFIANCE :

Cadeaux et invitations

Aucun collaborateur ne peut recevoir ou accepter aucun cadeau de valeur ou autre bénéfice personnel ou faveur d'une entreprise qui a ou souhaite avoir une relation commerciale avec Entegris, si cela est susceptible de compromettre ou de sembler compromettre sa capacité à prendre des décisions commerciales objectives et loyales ou pourrait influencer ou sembler influencer les relations commerciales. Dans les circonstances appropriées, un modeste cadeau peut apparaître comme un « remerciement » attentionné, ou un repas peut être le cadre approprié pour une discussion d'affaires qui renforce une relation professionnelle. Cependant, s'il n'est pas traité prudemment, l'échange de cadeaux et d'invitations peut ressembler à un conflit d'intérêts, en particulier s'il est fréquent ou si la valeur est suffisamment importante pour qu'on puisse raisonnablement penser que cela influence une décision commerciale. En aucun cas des dons d'argent, des cartes cadeaux, ou des actifs financiers (actions, obligations, etc.) ne peuvent être acceptés. Quant à fournir cadeaux et invitations, notre position est claire : nous ne donnons ni n'offrons aucun cadeau qui a pour intention, ou qui peut sembler avoir pour intention, d'obtenir un avantage indu lors de la vente de biens ou de services, la réalisation de transactions ou la représentation des intérêts d'Entegris. Si vous avez des doutes sur le caractère modéré et acceptable d'un cadeau, vous devez obtenir une autorisation écrite du service juridique pour l'offrir ou l'accepter.



QUESTION :

Un fournisseur potentiel a proposé de me payer pour me rendre à une conférence et partager mon expertise. Dois-je accepter ?

RÉPONSE :

N'acceptez pas avant de divulguer la proposition et d'obtenir l'approbation en accord avec la Politique relative aux conflits d'intérêts.



POUR EN SAVOIR PLUS :

- [Politique relative aux conflits d'intérêts](#)
- [Politique de lutte contre la corruption](#)

AVANT D'ACCEPTER OU D'OFFRIR CADEAUX ET INVITATIONS, RÉFLÉCHISSEZ À LA SITUATION :

- Cela favorise-t-il légitimement les intérêts d'Entegris ?
- Le montant est-il raisonnable et coutumier ?
- Est-il conforme à la politique et aux directives d'Entegris ?
- Serait-ce une source d'embarras pour vous ou l'entreprise si cela apparaissait en une de journaux ?



AVANT D'AGIR – RÉFLÉCHISSEZ

Cadeaux et invitations se présentent sous toutes les formes : t-shirts, stylos, dîners et billets pour des événements sportifs, pour ne citer que quelques exemples. Réfléchissez bien avant d'offrir ou d'accepter tout cadeau ou invitation. En cas de doute, contactez le service juridique.

RESPONSABILITÉ, INTÉGRITÉ ET CONFIANCE :

Cadeaux et invitations



VEILLEZ À :

- Offrir et accepter uniquement des cadeaux et invitations qui constituent des compléments raisonnables à une relation commerciale.
- Ne jamais accepter de cadeaux de quelque nature qu'ils soient d'un partenaire commercial avec lequel vous avez un contrat en cours de négociation.
- Ne pas demander ou solliciter de cadeaux personnels, de faveurs, d'invitations ou de services.
- Ne jamais accepter ni donner de cadeaux en espèces ou équivalents (cartes-cadeaux, chèques-cadeaux, etc.)
- Comprendre et respecter les politiques de l'organisation du destinataire avant d'offrir ou de fournir des cadeaux, des faveurs ou des invitations.
- Faire preuve de prudence lorsque vous faites appel à des agents qui nous représentent ou à des tiers qui nous présentent des partenaires commerciaux, et ne les engager qu'après avoir respecté notre politique de gestion des risques des partenaires commerciaux. Surveillez-les pendant toute la durée de tout contrat pour vous assurer qu'ils se conforment à nos standards.



SOYEZ ATTENTIFS À :

- Des situations qui pourraient être embarrassantes pour vous ou l'entreprise, y compris des divertissements impliquant du contenu réglementé tel que du divertissement pour adultes et des substances illicites.
- Des partenaires commerciaux ou des clients qui peuvent avoir leurs propres standards en matière de cadeaux et invitations.
- Des partenaires commerciaux ou des clients qui semblent être des entreprises privées mais qui sont en réalité considérés comme des entités gouvernementales.
- Des tiers ou des agents dont la valeur est considérée en fonction de leurs relations personnelles plus qu'aux services qu'ils offrent, ou qui demandent une rémunération disproportionnée pour leurs services.



POUR EN SAVOIR PLUS :

- Discutez de toute question ou préoccupation sur les cadeaux et invitations avec le service juridique.
- [Politique de lutte contre la corruption](#)
- [Politique de gestion des risques des partenaires commerciaux d'Entegris](#)



RESPONSABILITÉ, INTÉGRITÉ ET CONFIANCE :

Antitrust et concurrence loyale

Entegris se livre à une concurrence vigoureuse et équitable pour des affaires basées sur les mérites de nos produits et services. Entegris respecte les lois antitrust et sur la concurrence applicables, qui sont différentes d'un pays à l'autre et aident à promouvoir des marchés libres. Ces lois exigent que les entreprises se fassent concurrence individuellement plutôt que de s'associer pour restreindre le commerce de façon déloyale. Les lois antitrust et sur la concurrence loyale sont strictement appliquées. Les infractions peuvent donner lieu à des sanctions sévères à l'encontre d'Entegris et de ses collaborateurs.

CONCURRENTS

Entegris interdit les comportements pouvant enfreindre les lois antitrust et relatives à la concurrence. Ces lois empêchent des vendeurs concurrents de pratiquer certaines activités telles que la fixation des prix, la répartition des marchés et les boycottages de groupe. Nous ne devons jamais donner la moindre impression de nous accorder avec un concurrent pour limiter notre compétition. À l'exception de discussions approuvées (comme celles encadrées par les règles des associations professionnelles), ne communiquez pas avec les concurrents sur des sujets sensibles tels que :

- Prix passés, présents, ou futurs,
- Politiques tarifaires,
- Réductions,
- Stratégies marketing, ou
- Plans d'expansion.

CLIENTS

Les restrictions des lois antitrust et relatives à la concurrence peuvent également s'appliquer à certains accords entre des acheteurs concurrents et, dans certaines circonstances, entre le vendeur et l'acheteur. Les actions d'Entegris ne doivent pas donner l'impression d'une tentative de s'engager dans une concurrence déloyale. Consultez le service juridique avant de signer des contrats visant à :

- Limiter les personnes ou entreprises auxquelles nous achèterons des biens ou des services,
- Limiter le droit d'un client à acheter des biens ou des services de tiers,
- Exercer une discrimination déloyale en termes de prix, réductions ou rabais entre des clients d'un même niveau et concurrents, ou
- Ne pas travailler avec un produit compétitif.



RESPONSABILITÉ, INTÉGRITÉ ET CONFIANCE :

Antitrust et concurrence loyale

ACTIVITÉS DES ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES

Les réunions d'associations professionnelles et autres rencontres sectorielles servent des objectifs commerciaux légitimes. Elles peuvent également générer des risques, car les concurrents y sont présents et discutent des sujets d'intérêt commun. Les associations professionnelles disposent en général de procédures relatives au partage d'informations. Assurez-vous de suivre ces procédures en participant à des événements d'associations professionnelles ou à des événements sociaux annexes. Ne discutez pas de sujets sensibles avec les concurrents, tels que les prix, la stratégie ou toute information relevant du secret commercial.

INFORMATIONS SUR LA CONCURRENCE

Les informations sur les concurrents sont précieuses. Cependant elles doivent être obtenues à partir de sources publiques. Ces sources comprennent les sites web des entreprises, les présentations publiques, les articles de journaux, les documents relatifs aux relations avec les investisseurs ou la publicité. Vous ne devez jamais chercher des informations sur la concurrence de façon illégale ou inappropriée. Gardez toujours confidentielle les informations de nos clients, fournisseurs et concurrents, conformément aux politiques de confidentialité d'Entegris. N'utilisez pas les collaborateurs des clients ou des concurrents comme source d'information non-publique. Ne discutez pas des informations confidentielles d'un ancien collaborateur. Personne chez Entegris ne doit vous demander de fournir de telles informations.

ÉCRIRE ET PARLER

Veillez à la façon dont vous parlez et écrivez. Les communications mal formulées peuvent être mal interprétées ou donner lieu à des conclusions négatives selon lesquelles vous aviez l'intention d'enfreindre la loi. Parmi les déclarations à éviter : « nous serons la force dominante sur le marché », « nous allons écraser la concurrence » ou « les clients n'auront pas d'autre choix que d'acheter chez nous »

TRANSACTION ÉQUITABLE

Nous visons un avantage concurrentiel par des performances supérieures, et non par des pratiques commerciales déloyales ou illégales. Nous devons traiter nos clients, fournisseurs, concurrents et collaborateurs de manière équitable. Vous ne devez pas tirer un avantage déloyal de qui que ce soit par la manipulation, la dissimulation, l'abus d'informations confidentielles, la présentation erronée de faits concrets ou toute autre pratique commerciale déloyale. Par exemple, vous devez effectuer des déclarations véridiques sur nos services et ne pas effectuer de fausses déclarations sur un concurrent.



QUESTION :

Les brevets d'un concurrent arrivent à expiration et je suis curieux de leur stratégie pour traiter l'expiration de leur droits de propriété intellectuelle. J'ai prévu d'interviewer un candidat de ce concurrent pour un poste vacant. Puis-je demander au candidat des informations confidentielles sur les projets du concurrent ?

RÉPONSE :

Non. Vous ne devez jamais demander à quiconque de manquer à ses obligations de confidentialité ou autres obligations légales envers des tiers. Pour obtenir des conseils, contactez le service juridique.



QU'EST-CE QU'UN BOYCOTT ?

Un boycott est un effort organisé pour contraindre sa cible à une action spécifique. Les boycotts sont mis en œuvre en refusant d'acheter, de vendre ou d'utiliser les produits ou services de la cible. En tant qu'entreprise américaine, nous sommes soumis aux dispositions anti-boycott de la législation américaine qui exigent des entreprises américaines qu'elles refusent de participer à des boycotts étrangers que les États-Unis ne soutiennent pas. Entegris et ses collaborateurs ne participeront pas, et sont tenus de rapporter immédiatement au gouvernement des États-Unis, toute demande de participation, de soutien ou de fournir des information concernant un boycott non américain.

RESPONSABILITÉ, INTÉGRITÉ ET CONFIANCE :

Commerce international

Nous respecterons les lois sur le commerce, le contrôle des importations et des exportations de tous les pays dans lesquels nous opérons. Nous attendons de tous nos partenaires commerciaux qu'ils fassent de même. Il arrive que les lois sur le contrôle des exportations de certaines régions entrent en conflit. Pour éviter tout problème, consultez le service de la conformité commerciale le plus tôt possible à propos des lois locales sur l'exportation des produits, des services et de la technologie. De nombreux pays interdisent de traiter avec des pays spécifiquement identifiés ou des personnes agissant en leur nom, ainsi que les transactions impliquant des narcotrafiquants et terroristes nommément désignés. Consultez le service de la conformité commerciale en cas de questions ou de préoccupations.

Les collaborateurs dont les responsabilités incluent le commerce international doivent comprendre et respecter les lois applicables et les autres règles pour l'exportation de technologies, produits et services d'un pays à l'autre. En plus de restreindre le transfert de nos produits entre les pays, les règles d'exportation peuvent également restreindre les éléments suivants :

- L'utilisation des connaissances commerciales en dehors du pays du collaborateur, par exemple lorsqu'il s'agit d'apporter une assistance technique à d'autres personnes.
- Le transfert de données techniques à une personne située dans un autre pays, par exemple via internet, courrier électronique, des conversations ou des réunions ou l'accès à une base de données.
- Transférer certaines technologies depuis les États-Unis à des personnes non-américaines.
- Transporter des actifs de l'entreprise contenant des informations technologiques, par exemple un ordinateur ou un dispositif de stockage externe qu'un collaborateur emmène en voyage d'affaires dans un autre pays.

Pour éviter tout problème, les collaborateurs doivent consulter le service de la conformité commerciale le plus tôt possible à propos des lois locales sur l'exportation des produits, des services et de la technologie.



POUR EN SAVOIR PLUS :

- [Page Ensider conformité du commerce international](#)



RESPONSABILITÉ, INTÉGRITÉ ET CONFIANCE :

Créer et gérer nos documents commerciaux

Tous les dossiers, registres et documents d'Entegris doivent refléter avec précision et décrire correctement les transactions qu'ils enregistrent. Par conséquent, il est du devoir de chaque collaborateur d'Entegris d'enregistrer et de reporter les informations de manière précise et honnête, conformément aux règles et politiques comptables et autres applicables. Les rapports malhonnêtes, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur d'Entegris, sont non seulement strictement interdits, mais peuvent entraîner une responsabilité civile, voire pénale tant pour la personne que pour Entegris. Ce devoir d'honnêteté comprend le fait d'éviter de rapporter ou d'organiser des informations d'une manière qui vise à induire en erreur ou à désinformer ceux qui les reçoivent. Les partenaires commerciaux, les fonctionnaires et le public doivent pouvoir se fier à l'exactitude et à l'exhaustivité de nos informations et de nos registres commerciaux. La précision des informations est également essentielle au sein d'Entegris pour nous permettre de prendre de bonnes décisions.

Si vous soupçonnez une irrégularité relative à l'intégrité de nos dossiers, vous devez la notifier immédiatement à votre responsable, au service juridique ou via la hotline ENTEGRITY.

GESTION DES DOCUMENTS

Un document est tout type de document ou de données établi ou reçu, quelle que soit sa forme (physique ou électronique, par exemple) ou son emplacement, dans le cadre des activités officielles d'Entegris ou du respect de ses obligations légales.

La gestion efficace de nos documents nous permet de répondre aux besoins de notre activité et de garantir que nos documents sont disponibles en cas de besoin.

Elle nous aide également à nous conformer aux lois et réglementations applicables et à conserver les documents pertinents en cas de litige, d'audit ou d'enquête. Une « obligation de conservation » s'applique aux documents liés à un litige anticipé, à une action réglementaire ou lorsque nous recevons des citations à comparaître. Si vous êtes informé(e) que vous faites l'objet d'une obligation de conservation, vous devez conserver et préserver tous les documents susceptibles de répondre à l'obligation de conservation jusqu'à ce que vous soyez informé(e) de la manière de procéder par le service juridique. Si vous avez connaissance d'une citation à comparaître, ou si vous faites l'objet d'une menace d'action légale ou réglementaire, vous devez immédiatement en informer le service juridique. Si vous pensez que quelqu'un a indûment dissimulé, modifié ou détruit un document, vous devez le signaler immédiatement au service juridique.



RESPONSABILITÉ, INTÉGRITÉ ET CONFIANCE :

Créer et gérer nos documents commerciaux



VEILLEZ À :

- Créer des documents commerciaux et comptables qui reflètent avec exactitude la vérité des événements ou transactions sous-jacents.
- Enregistrer les transactions comme indiqué par notre système de contrôle interne.
- Ne signer que les documents – y compris les contrats – que vous avez révisés, que vous avez l'autorisation de signer, et considérez comme exacts et véridiques.
- Ne jamais détruire des documents en réponse, ou par anticipation, à une enquête ou un audit.
- Contactez le service juridique si vous avez le moindre doute sur l'opportunité de la destruction de documents.



SOYEZ ATTENTIFS À :

- Tout document, donnée ou entrée financière qui n'est pas claire et complète ou qui dissimule ou masque la véritable nature d'une transaction.
- Transactions, fonds, actifs ou dettes non déclarés ou non enregistrés.



RESPONSABILITÉ, INTÉGRITÉ ET CONFIANCE :

Conformité à la législation sur les valeurs mobilières



DIVULGATIONS SEC

Entegris est soumise à l'obligation de fournir des informations exactes, complètes et en temps voulu dans les rapports et documents qu'elle dépose auprès de la Securities and Exchange Commission (SEC) et toute autre communication publique qu'elle effectue. Aucun collaborateur ne doit sciemment préparer un document, un rapport ou une information à incorporer dans un document ou un rapport à déposer auprès de la SEC ou toute autre divulgation publique qui soit inexact ou incomplet.

RESPONSABILITÉ, INTÉGRITÉ ET CONFIANCE :

Délit d'initié

- Il est interdit aux employés et aux membres de leur famille de négocier des titres de l'entreprise lorsqu'ils sont en possession d'informations d'initié sur l'entreprise.
- Est considérée comme information d'initié toute **information qui n'est en généralement pas connue du public et qu'un investisseur raisonnable pourrait juger importante dans la décision de réaliser un investissement concernant l'achat ou la vente d'actions de l'entreprise ou d'autres valeurs.**
- Les exemples d'informations d'initié peuvent inclure des informations sur les gains de l'entreprise, des transactions stratégiques (fusions, acquisitions ou cessions) ou tout litige important impliquant l'entreprise.
- Les personnes qui se livrent à des délits d'initié peuvent être soumises à des conséquences qui incluent, entre autres, des peines d'emprisonnement, des amendes et la cessation de leur relation avec l'entreprise.
- Il est interdit à tous les administrateurs, directeurs et autres personnes identifiées par le responsable de la conformité d'acheter, de vendre ou d'effectuer d'autres transactions sur des actions ou d'autres titres de l'entreprise ou de ses filiales SAUF pendant la période « fenêtre ouverte » (telle que définie dans la politique de l'entreprise en matière de délits d'initiés).
- Y compris durant la période « fenêtre ouverte », les initiés désignés (tels que définis dans la politique de l'entreprise en matière de délits d'initiés) doivent obtenir une autorisation préalable pour effectuer toute transaction sur les titres de l'entreprise.
- IL EST DE LA RESPONSABILITÉ PERSONNELLE DE CHAQUE COLLABORATEUR de respecter les lois sur les valeurs mobilières lors de transactions de titres d'Entegris. Si vous avez des doutes quant à la conformité d'une opération sur titres envisagée avec la présente politique et les lois sur les valeurs mobilières applicables, vous devez consulter le responsable de la conformité.

QU'EST-CE QUE LE TUYAUTAGE ?

Le tuyautage est le fait de fournir des informations d'initié sur une société cotée en bourse ou sur un titre à une personne qui n'est pas autorisée à détenir ces informations, dans l'intention d'en tirer un quelconque avantage. Cette pratique est illégale, car elle peut injustement permettre à un investisseur de réaliser d'énormes bénéfices en se basant sur ces informations pour réaliser une opération sur titres.



RESPONSABILITÉ, INTÉGRITÉ ET CONFIANCE :

Délit d'initié



QUESTION :

Vous venez d'apprendre que l'entreprise fait l'acquisition d'une autre entreprise, ce qui devrait augmenter la valeur de l'action de l'entreprise. La nouvelle n'a pas encore été annoncée, mais vous avez hâte de la partager avec votre famille. En avez-vous le droit ?

RÉPONSE :

Non. Vous ne pouvez partager cette information qu'après l'annonce publique de cette nouvelle. Le partage de ces informations avant qu'elles ne soient rendues publiques, même si c'est de façon occasionnelle avec des membres de votre famille, peut être considéré comme une communication illégale d'informations privilégiées.



VEILLES À :

- Ne pas acheter ou vendre des titres de toute autre entreprise lorsque vous disposez d'informations d'initié sur cette entreprise.
- Ne pas communiquer de telles informations d'initié à d'autres personnes.



SOYEZ ATTENTIFS À :

- Les demandes, émanant d'amis ou de membres de la famille, d'informations sur des entreprises avec lesquelles nous faisons des affaires ou sur lesquelles nous possédons des informations confidentielles. Même des conversations anodines peuvent être considérées comme des « tuyaux » illégaux d'informations privilégiées.
- Tuyautage : vous devez être très prudent(e) lorsque vous disposez de ce type d'informations et vous assurer de ne les partager avec personne, que ce soit à dessein ou par accident ; le tuyautage d'informations privilégiées est contraire à la loi, que vous bénéficiiez ou non du résultat des transactions effectuées à l'aide de ces informations.



POUR EN SAVOIR PLUS :

- Discutez de toute question ou préoccupation sur le délit d'initié avec le service juridique
- [Politique sur le délit d'initié](#)



RESPONSABILITÉ, INTÉGRITÉ ET CONFIANCE :

Usage approprié des ressources électroniques

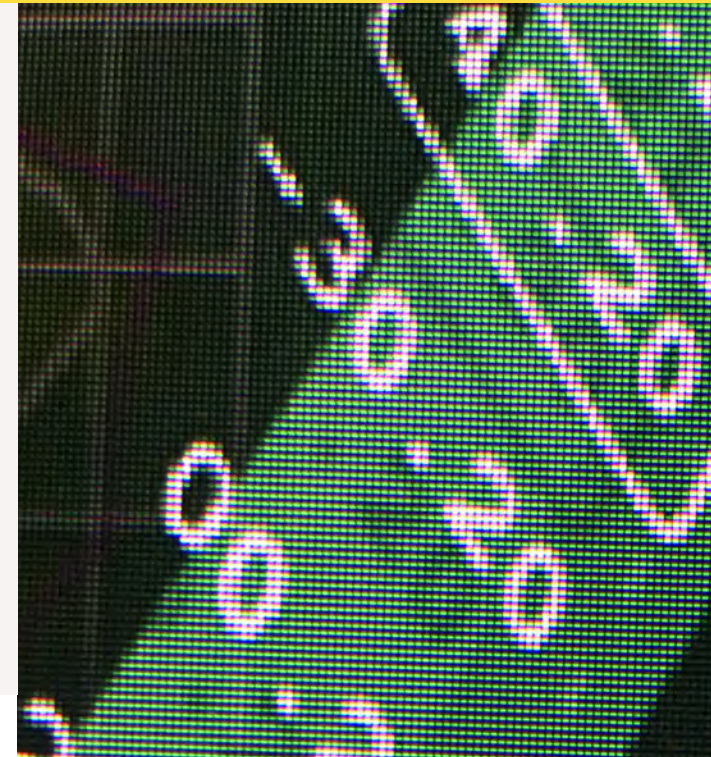
Les ressources électroniques d'Entegris fournissent de nombreux outils permettant de partager des informations dans le monde entier. L'utilisation efficace des ressources électroniques contribue au succès d'Entegris. Conformément à la politique d'Entegris, les ressources électroniques doivent uniquement être utilisées d'une façon qui n'enfreint ni la loi ni ce Code. Les collaborateurs d'Entegris doivent également protéger les ressources électroniques d'Entegris des usages non autorisés et des menaces de sécurité. Le terme « ressources électroniques d'Entegris » désigne tous les appareils, logiciels, systèmes et réseaux, directement ou par l'intermédiaire d'un tiers, utilisés pour transmettre, recevoir, traiter ou stocker les informations ou données d'Entegris.

L'utilisation personnelle par les collaborateurs des ressources électroniques d'Entegris à des fins commerciales extérieures, de gain financier personnel, de collecte de fonds politiques ou à d'autres fins politiques est interdite. Entegris se réserve le droit de surveiller ou d'accéder aux communications des collaborateurs ou à tout autre contenu créé, reçu, stocké, transmis ou traité à l'aide des ressources électroniques d'Entegris, à tout moment et sans préavis, lorsqu'il existe une raison commerciale de le faire et que la loi le permet. Pour cette raison, les utilisateurs des ressources électroniques d'Entegris ne doivent pas s'attendre à ce que les e-mails, documents, fichiers, fichiers vocaux ou autres communications ou contenus créés, reçus, stockés, transmis ou traités en utilisant les ressources électroniques d'Entegris soient protégés par le droit à la vie privée, sauf si la loi l'exige.



POUR EN SAVOIR PLUS :

- [Politiques IT](#)



SÉCURITÉ DES DONNÉES

Entegris protège ses données et ses systèmes en contrôlant l'accès à ces systèmes et données au moyen de nos procédures et politiques de sécurité de l'information. Tout accès, mise à jour ou usage non autorisé des systèmes ou données d'Entegris est strictement interdit. Vous êtes responsable de la protection de l'intégrité de tous les systèmes et données auxquels vous êtes autorisé(e) à accéder ou à mettre à jour, et vous ne devez divulguer les informations relatives à ces systèmes ou données qu'aux personnes ayant un besoin professionnel autorisé.

RESPONSABILITÉ, INTÉGRITÉ ET CONFIANCE :

Notes de frais et remboursements

Les voyages et les divertissements professionnels des collaborateurs doivent être compatibles avec les besoins de l'activité et respecter les politiques et procédures de l'entreprise. Le remboursement des frais n'est pas une forme de rémunération ou un avantage lié à l'emploi. Le principe du remboursement des frais est qu'un collaborateur ne perd ni ne gagne financièrement à la suite d'un voyage d'affaires ou d'un divertissement.

Les collaborateurs doivent être vigilants et raisonnables lorsqu'ils déterminent si une dépense est remboursable.

Les collaborateurs sont responsables de toutes les dépenses qu'ils soumettent et approuvent.



VEILLEZ À :

- Soumettre des dépenses appropriées et raisonnables.
- Soumettre les notes de frais dans les temps.
- Examiner attentivement tous les formulaires de remboursement avant de les approuver. Les responsables sont la première ligne de défense contre la fraude liée aux voyages et aux dépenses.
- Disposer de pièces justificatives adéquates (par ex., reçus et explications) pour vos dépenses réclamées.
- Respecter la politique de lutte contre la corruption ainsi que les procédures et la politique mondiales de en matière de voyages et de remboursements des frais.



POUR EN SAVOIR PLUS :

- [Politique et procédures mondiales en matière de voyages et de remboursements des frais](#)
- [Politique de lutte contre la corruption](#)



RESPONSABILITÉ, INTÉGRITÉ ET CONFIANCE :

Responsabilité et discipline

Nous prenons très au sérieux les violations du Code. Une infraction au Code entraînera des mesures disciplinaires allant de l'avertissement et du blâme au licenciement immédiat, en fonction des circonstances propres à chaque situation.

Sont également passibles de mesures disciplinaires en vertu du Code les collaborateurs qui :

1. Omettent de demander des conseils juridiques au responsable de la conformité d'Entegris ou de son délégué ;
2. Agissent à l'encontre des conseils du responsable de la conformité ou de son délégué ;
3. Omettent de signaler une suspicion de violation de la loi, de ce Code ou d'autres politiques d'Entegris ;
4. Exercent des représailles à l'encontre de toute personne ayant signalé une suspicion de violation ; ou
5. Ne suivent pas en temps voulu les formations liées au Code ou n'attestent pas en temps voulu de leur compréhension du Code.

En outre, dans des circonstances appropriées, Entegris exigera la restitution des pertes subies et pourra engager des poursuites civiles, voire pénales, à l'encontre d'un collaborateur fautif. Nous reconnaissons que le coût associé à la poursuite de ces actions en justice sera rarement justifié sur la base du recouvrement potentiel. La préservation de l'intégrité des normes éthiques d'Entegris est essentielle. Les actions en justice seront évaluées sur la base de la préservation de nos principes et de notre culture, plutôt que sur la base du coût/bénéfice économique de l'affaire en question.

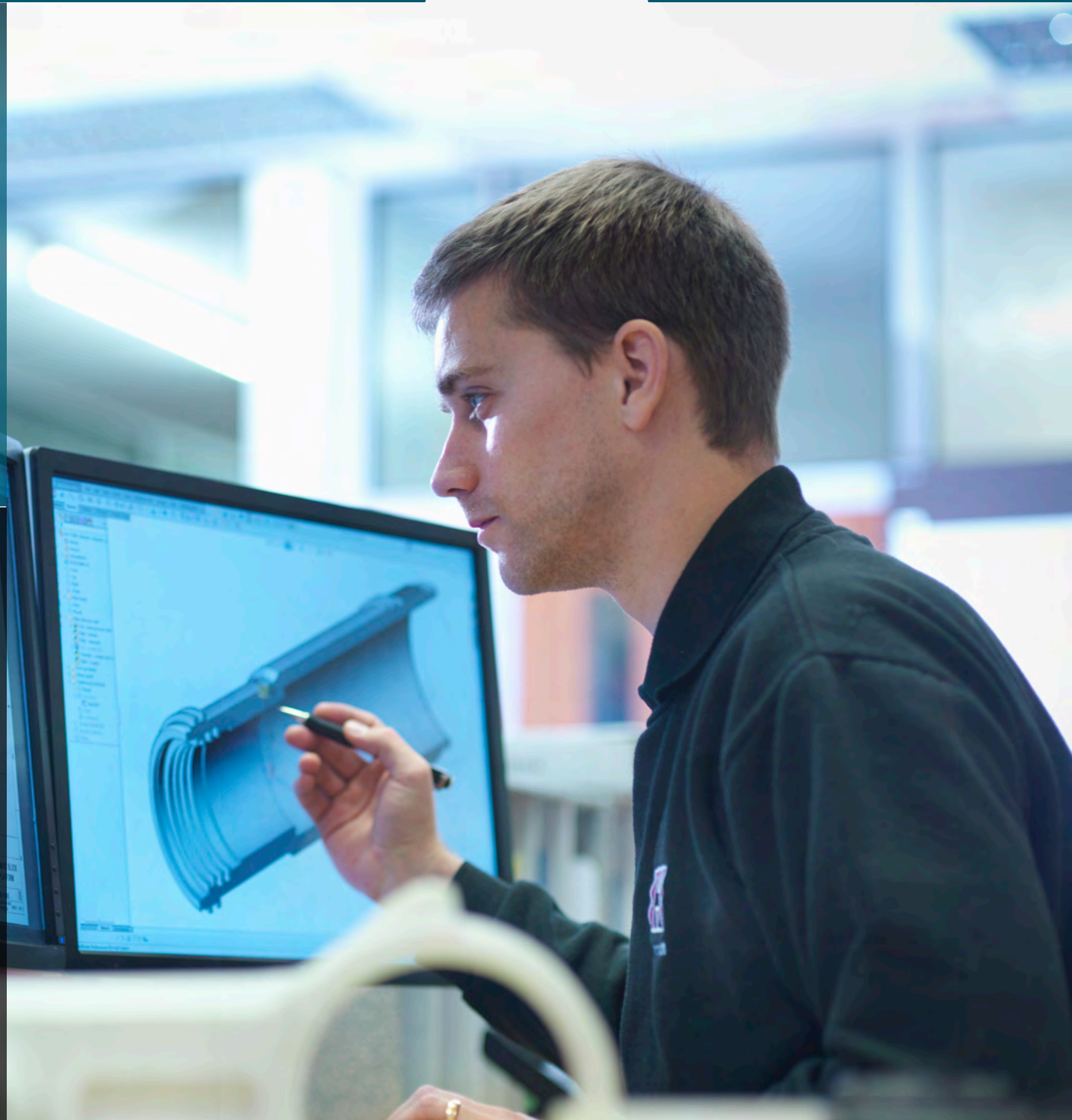
Aucune dérogation à l'application du Code à un administrateur ou à un directeur, pour une circonstance particulière ou de manière générale, ne peut avoir lieu sans l'approbation préalable du comité d'audit et de finances ou du conseil d'administration d'Entegris. Toute autre exception doit être spécifiquement approuvée par le responsable de la conformité de l'entreprise.





Créativité et innovation

Nous nous engageons pour un environnement dans lequel les collaborateurs sont encouragés à diffuser leurs connaissances, à prendre des risques, à partager librement leurs idées et à les transformer en opportunités commerciales.





CRÉATIVITÉ ET INNOVATION :

Protection des secrets commerciaux et des actifs d'Entegris

Les actifs d'Entegris comprennent à la fois les biens matériels, tels que l'équipement, les produits et l'argent, et la propriété intellectuelle tels que les idées, les brevets et les secrets commerciaux, ainsi que les opportunités commerciales dont nous pouvons avoir connaissance. La protection de ces actifs contre la perte, le vol et l'utilisation abusive est essentielle. Chaque collaborateur est responsable de la protection des actifs qui lui sont confiés, ainsi que de contribuer à la protection des actifs d'Entegris en général. Cette responsabilité couvre non seulement le comportement de chaque collaborateur, mais aussi l'attention qu'il ou elle porte aux procédures de sécurité d'Entegris et sa vigilance à l'égard de situations ou d'incidents susceptibles d'entraîner la perte, le vol ou l'utilisation abusive de nos actifs. Entegris se réserve le droit de contrôler l'utilisation des biens de l'entreprise (y compris les ordinateurs, le courrier électronique et les téléphones) conformément à la législation applicable.



QUESTION :

Je ne suis pas un inventeur. Ai-je accès à des secrets commerciaux ?

RÉPONSE :

Vous pouvez avoir accès à des secrets commerciaux même si vous n'êtes pas impliqué(e) dans la R&D et n'êtes pas inventeur. Un large éventail d'informations exclusives, y compris des conceptions de produits et des données techniques, ainsi que des informations non techniques telles que des listes de clients, des stratégies de marketing, des techniques de vente et d'autres informations précieuses non publiques, peuvent être considérées comme des secrets commerciaux.

RAPPEL : Le succès d'Entegris est en partie alimenté par nos précieux secrets commerciaux.

Un secret commercial est en général toute information, technique ou non technique, ayant une valeur commerciale et qui n'est pas connue du public. Les secrets commerciaux comprennent des informations confidentielles techniques et non techniques, y compris toutes les formes et tous les types d'informations financières, commerciales, scientifiques, techniques, économiques ou d'ingénierie, y compris les modèles, les plans, les compilations, les dispositifs de programmation, les formules, les dessins, les prototypes, les méthodes, les techniques, les processus, les procédures, les programmes ou les codes, qu'ils soient matériels ou immatériels, et qu'ils soient stockés, compilés ou mémorisés sous forme physique, électronique, graphique, photographique ou par écrit.

Chaque collaborateur d'Entegris est responsable de protéger cette information.

Notre savoir-faire et nos secrets commerciaux génèrent une immense valeur pour notre organisation et contribuent à nous donner un avantage concurrentiel.

Vous devez protéger ces précieux actifs.

CRÉATIVITÉ ET INNOVATION :

Protection des secrets commerciaux et des actifs d'Entegris



VEILLEZ À :

- Prendre soin des actifs d'Entegris comme vous le feriez de vos propres biens.
- Limiter votre utilisation personnelle des actifs de l'entreprise. Cette utilisation doit être réduite au minimum et ne doit pas avoir d'effet négatif sur la productivité et l'environnement de travail.
- Respecter les droits d'auteur, les marques déposées et les accords de licence d'autrui lorsqu'il s'agit de documents imprimés ou électroniques, de logiciels ou d'autres contenus.



SOYEZ ATTENTIFS À :

- Les demandes d'emprunt ou d'utilisation du matériel d'Entegris sans autorisation.
- Application laxiste des cartes de contrôle d'accès électroniques.
- Partage de mots de passe.
- Envoyer des informations confidentielles d'Entegris à votre adresse e-mail personnelle ou les transférer à un appareil vous appartenant, et non à Entegris, compromet la sécurité des informations confidentielles et est en contradiction avec vos obligations, suivant ce Code, de protéger les informations confidentielles d'Entegris.



POUR EN SAVOIR PLUS :

- Discuter de toute question ou préoccupation sur la protection des actifs d'Entegris avec l'équipe de cybersécurité ou le service juridique.
- **Politique d'utilisation acceptable de la technologie**
- **Politique de sécurité de l'information et de la propriété intellectuelle**

CRÉATIVITÉ ET INNOVATION :

Informations confidentielles

Chacun de nous doit être vigilant et protéger les informations confidentielles d'Entegris. Cela signifie les garder en sécurité, limiter l'accès à ceux qui en ont besoin pour réaliser leur travail et éviter de discuter des informations confidentielles en public. Beaucoup d'entre nous ont également accès à des informations confidentielles concernant leurs collègues, leurs clients et leurs partenaires commerciaux. Nous devons protéger leurs informations confidentielles. L'obligation de préserver les informations confidentielles perdure même après avoir quitté l'entreprise.

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES

Les exemples de « **informations confidentielles** » comprennent, sans s'y limiter, toutes les informations de l'entreprise, qu'elles soient écrites ou orales, tangibles ou intangibles :

- De nature privée, secrète, exclusive ou confidentielle ;
- Concernant l'entreprise, ses affaires, opérations, finances, collaborateurs et technologies, comprenant, sans s'y limiter, les données, compositions, listes de clients, équipements, formules, savoir-faire, méthodes de fabrication, matériaux, processus, enregistrements, spécifications, noms de fournisseurs, méthodologies d'essai, technologies, informations sur les prix, plans et stratégies d'entreprise, informations sur le marketing, conditions ou structures des contrats et accords de l'entreprise avec les clients et les fournisseurs, les secrets commerciaux ; et
- Toute autre information qui n'est généralement connue en dehors de l'entreprise.

DOCUMENTS CONFIDENTIELS

Les exemples de « **documents confidentiels** » comprennent, sans s'y limiter :

- Tous les dossiers de l'entreprise, images, cahiers de laboratoire, lettres, mémorandums, rapports, stockage dans le cloud, supports de stockage électroniques/numériques, données, modèles, prototypes, dessins, photographies ;
- Tout autre document tangible contenant des informations confidentielles ou exclusives de l'entreprise, créé par l'entreprise, un collaborateur ou toute autre personne ; et
- Toutes les copies, leurs extraits et résumés confiés à la garde, au contrôle ou à la possession des collaborateurs ou qui leur sont accessibles.



CRÉATIVITÉ ET INNOVATION :

Informations confidentielles



VEILLEZ À :

- Vous renseigner sur les types d'informations qui bénéficient d'une protection accrue en vertu de la loi et de la politique de l'entreprise (telles que les informations personnelles identifiables, comme les numéros de sécurité sociale et les numéros de compte bancaire) et les protéger par des moyens appropriés (tels que le chiffrement ou d'autres types d'accès limité).
- Sauf pour une raison professionnelle légitime, ne pas accéder, discuter ou partager des informations confidentielles.
- Protéger la propriété intellectuelle et les informations confidentielles en ne les partageant qu'avec les parties autorisées.
- Obtenir des informations sur la concurrence uniquement par des moyens légaux et éthiques, jamais par de fausses déclarations ou par un comportement qui pourrait être interprété comme de l'« espionnage » ou que vous ne seriez pas disposé(e) à divulguer entièrement.



SOYEZ ATTENTIFS À :

- Toute exposition involontaire d'informations confidentielles en public, par exemple lors d'appels téléphoniques ou lorsque vous travaillez sur votre ordinateur portable.
- La perte de contrôle des informations confidentielles. Lorsque vous envoyez des informations personnelles à l'étranger ou à des tiers, assurez-vous que les transmissions sont effectuées pour des raisons professionnelles légitimes et qu'elles sont conformes à la législation locale.



POUR EN SAVOIR PLUS :

- Discuter de toute question ou préoccupation sur les informations confidentielles avec le service juridique.



CRÉATIVITÉ ET INNOVATION :

Non aux enregistrements secrets

Nous nous engageons pour un environnement dans lequel les collaborateurs sont encouragés à diffuser leurs connaissances, à prendre des risques, à partager librement leurs idées et à les transformer en opportunités commerciales. Ces idées peuvent à leur tour se transformer en précieux secrets commerciaux.

Pour protéger les secrets commerciaux d'Entegris, les collaborateurs ne peuvent pas enregistrer les conversations téléphoniques, par vidéoconférence ou en personne, qu'ils ont avec leurs collègues, leurs supérieurs ou des tiers, sauf si ces enregistrements sont approuvés à l'avance par tous les participants, s'ils sont requis par les besoins de l'entreprise et s'ils sont pleinement conformes à la législation locale (par exemple, dans certaines juridictions, l'enregistrement secret de conversations est un délit) et à toute politique applicable de l'entreprise.



QUESTION :

Je trouve qu'il est plus facile d'effectuer des enregistrements audio de mes réunions avec des collègues que de prendre des notes, mais je n'ose pas demander la permission et je préfère utiliser mon smartphone pour faire des enregistrements privés. Ai-je le droit de le faire ?

RÉPONSE :

L'entreprise ne permet les enregistrements que lorsqu'ils sont transparents, avec le consentement de toutes les personnes enregistrées et sans enfreindre la législation applicable.

PUIS-JE ENREGISTRER MES RÉUNIONS AVEC DES COLLÈGUES ?

AVEZ-VOUS ANNONCÉ À TOUS LES PARTICIPANTS VOTRE INTENTION D'ENREGISTRER ?

... OUI ...

AVEZ-VOUS OBTENU LE CONSENTEMENT DE TOUS LES PARTICIPANTS ?

... OUI ...

VOUS POUVEZ ENREGISTRER

NON



NON



**N'ENREGISTREZ PAS.
L'ENTREPRISE NE VOUS PERMET PAS D'ENREGISTRER.**

Nous reconnaissons l'importance croissante de l'intelligence artificielle.

Chez Entegris, nous adoptons les technologies de pointe avec responsabilité.

Artificial intelligence



CRÉATIVITÉ ET INNOVATION :

Usage responsable des outils d'intelligence artificielle (AI)

- Vous ne devez jamais divulguer d'informations confidentielles ou de secrets commerciaux d'Entegris à des outils tiers d'intelligence artificielle (comprenant, sans s'y limiter, ChatGPT), sauf si vous avez reçu une autorisation écrite du service juridique.
- Vous ne devez pas présenter un travail produit par un outil tiers d'IA comme votre propre travail à un public interne ou externe.



QUESTION :

Je suis soumis à des contraintes de temps et je pense qu'un outil d'IA tiers pourrait m'aider à respecter le délai de livraison. Afin d'obtenir un retour d'information utilisable de l'outil d'IA, je dois inclure les informations confidentielles d'Entegris. Comment dois-je procéder ?

RÉPONSE :

Vous ne devez jamais divulguer d'informations confidentielles ou de secrets commerciaux d'Entegris à des outils d'IA tiers, sauf si vous avez reçu une autorisation écrite du service juridique.



VEILLEZ À :

- Vous efforcer d'utiliser des systèmes d'IA équitables, inclusifs et non biaisés.
- Utiliser uniquement des systèmes d'IA légaux, sûrs, sécurisés et soumis à une surveillance humaine appropriée.



SOYEZ ATTENTIFS À :

- Ne jamais compromettre les informations confidentielles ou les secrets commerciaux d'Entegris en les divulguant de manière inappropriée à des outils d'IA tiers.

SOUCI DE L'EXCELLENCE :

Publicité et promotion

Nous devons décrire nos produits et services avec précision. Toutes les annonces publicitaires et promotionnelles et tous les documents de marketing, quel qu'en soit le format, doivent recevoir toutes les approbations nécessaires. Tous les collaborateurs doivent utiliser les marques existantes de l'entreprise, commerciales et de service, conformément à nos standards de marque.

SOUCI DE L'EXCELLENCE :

Présentations publiques et articles

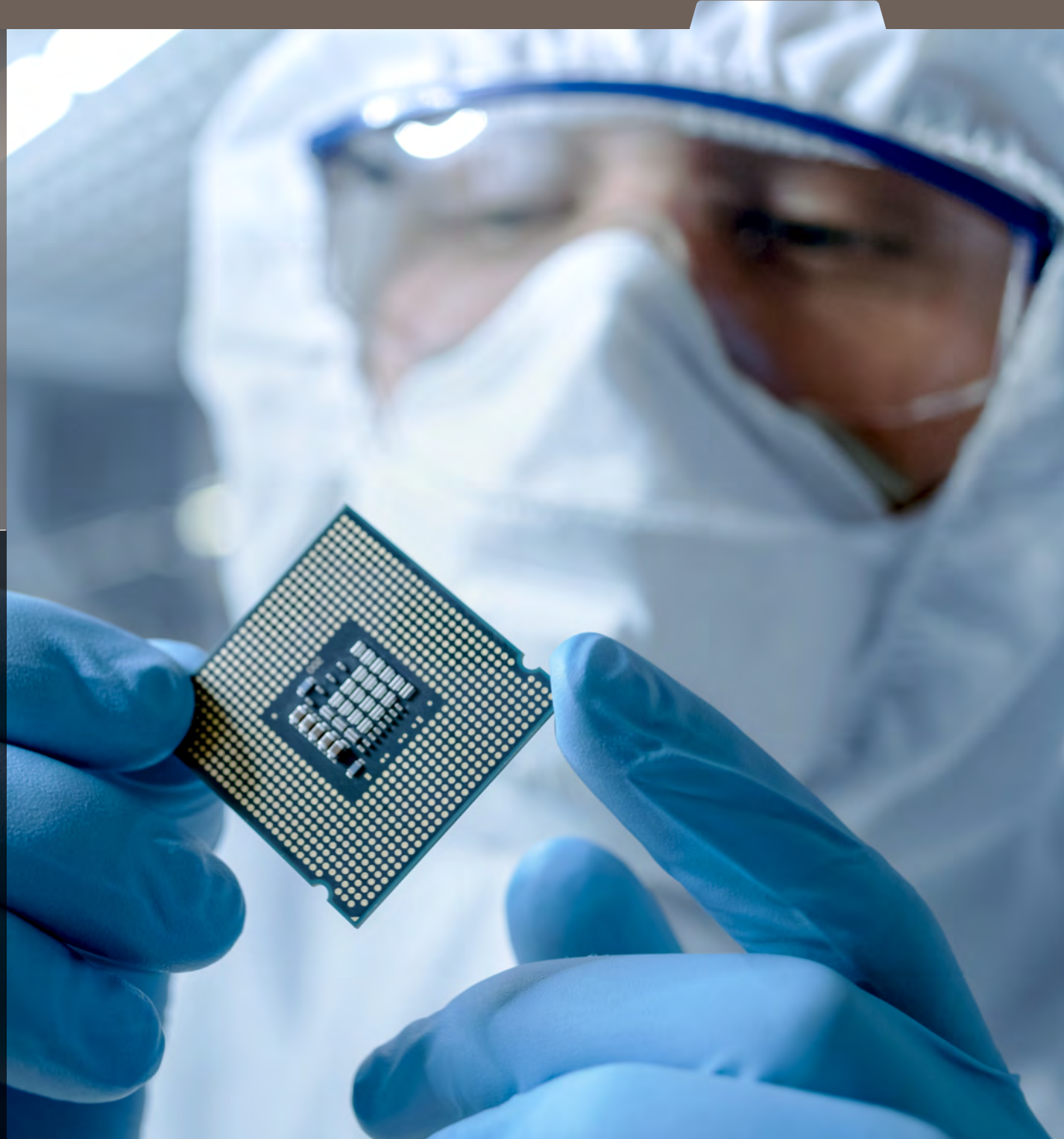
Les collaborateurs ont souvent l'occasion d'effectuer des présentations publiques ou de publier des articles sur leur travail ou leur domaine d'expertise. Vos présentations et articles ne doivent jamais divulguer d'informations confidentielles de l'entreprise ou des clients. Avant d'être utilisés ou publiés, tous ces articles ou présentations doivent recevoir, avant diffusion, toutes les approbations appropriées, conformément aux politiques de l'entreprise.





Souci de l'excellence

Nous fixerons des standards de performance élevés et nous efforcerons d'être les meilleurs de notre catégorie grâce à un leadership exceptionnel à tous niveaux.



SOUCI DE L'EXCELLENCE :

Respect de la propriété intellectuelle des tiers

Les droits de propriété intellectuelle sont essentiels pour protéger les investissements que les entreprises engagent dans le développement de nouveaux produits, processus et idées. Tout comme Entegris veille à protéger ses droits de propriété intellectuelle, nous devons respecter les droits de propriété intellectuelle d'autrui. La plupart des logiciels et des ouvrages informatiques sont protégés par un droit d'auteur. Cela signifie qu'il est illégal d'effectuer des copies, sauf à des fins de sauvegarde et de sécurité. L'utilisation non autorisée des droits de propriété intellectuelle d'autrui peut exposer l'entreprise à des poursuites en responsabilité et à des dommages et intérêts, et est interdite. Dans de nombreux pays, le vol et l'appropriation illicite de secrets commerciaux, d'informations confidentielles ou autre propriété intellectuelle peuvent entraîner des amendes significatives et des sanctions pénales tant pour Entegris que pour le collaborateur impliqué.



POUR EN SAVOIR PLUS :

- [Politique relative aux informations confidentielles](#)
- [Page Ensider sur la propriété intellectuelle](#)

SOUCI DE L'EXCELLENCE :

Communications extérieures

Le principe prépondérant est qu'aucun collaborateur ne doit communiquer à l'extérieur sur les activités, les performances et les politiques d'Entegris, ou divulguer des informations confidentielles importantes, sans l'autorisation du service juridique, de la communication d'entreprise ou des relations avec les investisseurs. Par exemple, les collaborateurs ne doivent pas faire de prévisions de ventes ou de bénéfices, ni prédire les dates de lancement des produits ou communiquer des informations qui ne sont pas déjà publiques, (sauf en cas d'approbation préalable du service juridique, de la communication d'entreprise ou des relations avec les investisseurs). Seuls les collaborateurs autorisés peuvent communiquer au nom de l'entreprise avec des journalistes, des chercheurs, des fonctionnaires ou des forces de l'ordre, ou d'autres parties extérieures. Sauf si un collaborateur a reçu l'autorisation préalable de communiquer avec ces parties extérieures, il doit adresser toute demande de renseignements émanant de fonctionnaires ou des forces de l'ordre au service juridique. Les autres parties extérieures doivent être orientées vers le service juridique et la communication d'entreprise.

**QUESTION :**

Un journaliste m'a demandé par e-mail de commenter l'actualité récente de l'entreprise. Comment dois-je répondre ?

RÉPONSE :

Sauf si vous avez été autorisé(e) à parler au nom d'Entegris, vous devez adresser les demandes des journalistes à l'équipe de communication d'entreprise ou au service juridique.

QUESTION :

Un cabinet d'études de marché m'a contacté(e) et m'a proposé 100 USD si je le rencontrais pendant 30 minutes pour répondre à des questions concernant les applications d'Entegris. Dois-je accepter ?

RÉPONSE :

Vous ne devez pas y participer sans avoir préalablement reçu l'approbation écrite du service juridique.

**POUR EN SAVOIR PLUS :**

- Discutez de toute question ou préoccupation sur les communications externes avec le service juridique.



À nos clients comme à nous-mêmes, nous ne devons rien de moins que donner le meilleur.



SOUCI DE L'EXCELLENCE :

Qualité

Entegris aspire à l'excellence au niveau mondial pour développer les technologies de pointe de demain.

Nous nous efforçons constamment de :

- Dépasser les exigences et les attentes des clients et des parties concernées.
- Améliorer la qualité de nos produits, processus et systèmes de gestion de la qualité.
- Fournir des produits, services et technologies innovants.
- Évaluer nos performances par rapport aux buts et objectifs fixés.

Nous nous engageons à développer des technologies de pointe et à fournir des produits de la plus haute qualité qui soutiennent la croissance et le succès de nos clients.



POUR EN SAVOIR PLUS :

- [Politique en matière de qualité](#)
- [Page Ensider Qualité](#)



QUESTION :

Vous observez des taches intermittentes et inhabituelles sur la membrane lors d'une inspection visuelle suivant la fabrication de membranes. Le matériel a satisfait aux spécifications techniques et vous savez que l'équipe a travaillé avec un retard de commande pour ce matériel. Que devez-vous faire ?

RÉPONSE :

Toute constatation d'une anomalie, même si le matériel a satisfait aux spécifications techniques, doit être signalée. Nous avons tous la responsabilité d'assurer que des produits non conformes ou douteux ne soient pas envoyés à nos clients. Des défauts de qualité peuvent entraîner une dégradation rapide de la confiance de nos clients.



SOUCI DE L'EXCELLENCE :

Environnement de travail sain et sécurisé

Entegris mènera ses activités de manière à ce que ses opérations et ses produits dans le monde entier soient réalisés d'une manière durable et sans mettre en danger la santé et la sécurité de nos collaborateurs, de nos clients ou du public. Nous fournissons à nos collaborateurs et au public des informations relatives à la sécurité, à la santé et aux effets sur l'environnement des substances chimiques présentes dans nos produits et sur le lieu de travail, ainsi que des informations sur la manière de manipuler et d'utiliser ces produits en toute sécurité. Nous procédons à des examens périodiques de nos produits et de nos activités afin de veiller au respect de la législation. Entegris manipule et traite de nombreux matériaux différents et potentiellement dangereux, c'est pourquoi nous avons mis en place une solide structure de conformité en matière d'hygiène, sécurité et environnement (HSE) afin de respecter les nombreuses réglementations qui encadrent ce domaine crucial.

EN QUOI POUVEZ-VOUS AIDER ?

Chacun de nous joue un rôle important pour permettre à Entegris de répondre à ces strictes exigences. Agissez de manière proactive et signalez si vous entendez parler ou voyez quelque chose qui vous paraît ne pas être conforme à nos obligations ou à nos politiques. Plus nous communiquons, plus nous serons à même de réagir à des conditions de travail dangereuses ou insalubres. Les situations susceptibles de présenter un risque pour la santé, la sécurité ou l'environnement doivent être signalées immédiatement. **NOUS NE POUVONS ATTEINDRE NOTRE OBJECTIF D'UN LIEU DE TRAVAIL SAIN ET SÉCURISÉ QU'AVEC LA PARTICIPATION ACTIVE ET LE SOUTIEN DE CHACUN.**

Nous nous engageons à créer un environnement de travail exempt de violence et nous ne tolérerons aucun niveau de violence ou de menace de violence sur le lieu de travail, lors d'un événement parrainé par l'entreprise ou dans le cadre des activités d'Entegris. En aucun cas, une personne ne doit apporter une arme sur son lieu de travail. Si vous avez connaissance d'une violation de cette politique, vous devez la signaler immédiatement aux ressources humaines ou au service juridique. En cas de violence potentielle, contactez votre service HSE local.



SOUCI DE L'EXCELLENCE :

Environnement de travail sain et sécurisé



QUESTION :

J'ai remarqué certaines pratiques dans mon secteur qui ne semblent pas sûres. À qui puis-je parler ? Je suis nouveau ici et je ne veux pas passer pour celui qui cause des problèmes.

RÉPONSE :

Discutez de vos préoccupations avec votre responsable ou un membre du service HSE. Il peut y avoir de très bonnes raisons à ces pratiques, mais il est important de se rappeler que le fait de soulever une préoccupation sur la sécurité ne revient pas à causer des problèmes, c'est se montrer responsable.

QUESTION :

Les sous-traitants sont-ils tenus de suivre les mêmes politiques d'hygiène, santé et sécurité que les collaborateurs ?

RÉPONSE :

Tout à fait. Les collaborateurs d'Entegris sont responsables de s'assurer que les sous-traitants et les fournisseurs travaillant dans les locaux d'Entegris comprennent et respectent toutes les lois et réglementations applicables régissant l'établissement concerné, ainsi que les exigences supplémentaires que l'entreprise peut imposer.



VEILLEZ À :

- Respecter les règles et pratiques en matière de sûreté et de sécurité qui s'appliquent à votre poste.
- Montrer et passer toujours votre badge d'identification personnel en entrant et en sortant des zones sécurisées et ne pas permettre à d'autres personnes d'y entrer sans avoir passé leur badge d'identification personnel.
- Respecter les droits et intérêts environnementaux du voisinage et des communautés des lieux où nous opérons.
- Signaler toute préoccupation aux équipes HSE de l'entreprise, au service juridique ou à la hotline ENTEGRITY.



SOYEZ ATTENTIFS À :

- Pratiques ou conditions de travail non sécurisées.
- Application laxiste des normes de sécurité, telles que les procédures d'entrée dans l'établissement et les protocoles relatifs aux mots de passe.



POUR EN SAVOIR PLUS :

- Discutez de toute question ou préoccupation sur la conformité à l'hygiène, la sécurité et l'environnement avec un membre du service HSE, le service juridique ou la hotline ENTEGRITY.
- [Page Ensider Hygiène, sécurité et environnement](#)



SOUCI DE L'EXCELLENCE :

Consommation d'alcool et de stupéfiants

- Notre position est claire. Sur votre lieu de travail ou dans le cadre des activités d'Entegris, vous ne devez jamais être en état d'ébriété et vous devez toujours être en mesure d'accomplir vos tâches professionnelles, car une telle conduite est dangereuse et constitue un manque de respect à l'égard des autres membres de votre équipe.
- Dans l'exercice des activités d'Entegris, vous ne devez pas utiliser, posséder ou être sous l'influence de drogues illégales ou de toute substance susceptible d'interférer avec un environnement de travail sûr et efficace ou de nuire à la réputation de l'entreprise.
- La consommation d'alcool et de stupéfiants dans nos locaux est strictement interdite.
- Si un responsable soupçonne raisonnablement que la consommation d'alcool et de stupéfiants peut avoir un effet négatif sur la performance professionnelle d'un collaborateur ou d'autres sur le lieu de travail, il peut demander un dépistage d'alcool et/ou de drogues. Un soupçon raisonnable peut être fondé sur des symptômes objectifs, tels que l'apparence, le comportement ou les paroles du collaborateur.
- La consommation d'alcool lors d'une activité parrainée par l'entreprise ou avec des clients doit être limitée et modérée. Ne consommez jamais de l'alcool d'une manière qui entraîne une altération des performances ou un comportement inapproprié, qui mette en danger la sécurité d'autrui ou qui enfreigne la loi.
- Notre politique complète est énoncée dans la politique relative à l'abus de substances, qui figure dans les documents d'accueil des collaborateurs et sur Ensider.



POUR EN SAVOIR PLUS :

- [Politique relative à l'abus de substances](#)

SOUCI DE L'EXCELLENCE :

Départ responsable

Les collaborateurs qui quittent l'entreprise doivent :

- Restituer rapidement tous les actifs de la société, y compris le matériel physique et les actifs d'information d'Entegris, tels que les ordinateurs, les téléphones portables, les cartes d'appel, les cartes d'accès, les clés, les cartes de visite et les supports de stockage électronique.
- Ne pas effectuer ou emporter de copies d'informations d'Entegris lors de leur départ.
- Ne pas divulguer d'informations confidentielles d'Entegris à l'extérieur après avoir quitté l'entreprise.

Tout manquement à ces obligations peut entraîner des sanctions civiles et pénales sévères.





Siège de l'entreprise

129 Concord Road
Billerica, MA 01821
États-Unis

Entegris®, Entegris Rings Design® et autres noms de produit sont des marques déposées d'Entegris, Inc. comme répertorié sur entegris.com/trademarks. Tous les noms de produits, logos et noms de sociétés tierces sont des marques commerciales ou des marques déposées de leurs propriétaires respectifs. L'utilisation de ces marques n'implique pas une affiliation, un parrainage ou une approbation de la part du propriétaire de la marque.

Copyright 2023–2025 Entegris, Inc. | Tous droits réservés. | 9000-7680-1225

Clause de non-responsabilité : le présent Code n'a pas pour objet et ne sera pas appliqué d'une manière qui interfère avec les droits que les collaborateurs non-cadres employés aux États-Unis peuvent avoir en vertu de l'article 7 de la loi sur les relations de travail (National Labor Relations Act) de s'engager dans une activité concertée protégée à des fins d'aide ou de protection mutuelles.